

令和5年度
仕事と子育ての両立に関する意識調査
報告書

富山県

目次

第1章 本調査報告書の概要.....	1
第2章 調査結果.....	3
1. 企業向け調査.....	4
【問1. 貴社について】.....	4
【問2. 企業における仕事と子育ての両立支援について】.....	6
【問3. 男性の育児休業について】.....	27
【問4. 働き方改革の推進状況について】.....	44
【問5. 県の施策について】.....	49
2. 従業員向け調査.....	55
【問1. あなた自身のことについて】.....	55
【問2. 企業・職場の仕事と子育ての両立支援について】.....	58
【問3. 男性の育児休業について】.....	76
【問4. 働き方改革の推進状況について】.....	94
資料編.....	99
1. 企業向けアンケート調査結果自由意見.....	100
2. 従業員向けアンケート調査結果自由意見.....	102
3. 企業向けアンケート調査票.....	105
4. 従業員向けアンケート調査票.....	111

第 1 章 本調査報告書の概要

1. 調査の目的

子育て支援・少子化対策条例に基づき策定する、新たな子育て支援・少子化対策に関する基本計画（令和7年度～令和11年度）の基礎資料となる意識調査を実施した。

2. 調査の概要

（1）調査対象

- ① 従業員規模別に無作為抽出した県内企業 1,000 社
- ② ①の企業の小学生以下の子を持つ従業員 3,000 人（①の企業の従業員規模に応じて、1社あたり 2～10 名を抽出）

（2）調査期間 令和5年10月1日～10月13日

（3）調査方法 郵送・Webの併用

（4）調査機関 株式会社東京商工リサーチ

（5）回収数（率）

① 企業向け調査

- ・ 発送数 1,000 件
- ・ 回収数 425 社（郵送 268 社、Web157 社）
- ・ 回収率 42.5%

② 従業員向け調査

- ・ 発送数 3,000 件
- ・ 回収数 883 人（郵送 563 人、Web320 人）
- ・ 回収率 29.4%

3. 調査項目（企業向け調査・従業員向け調査共通）

（1）企業における仕事と子育ての両立支援について

※ 従業員調査では「企業・職場の仕事と子育ての両立支援について」

（2）男性の育児休業について

（3）働き方改革の推進状況について

（4）県の施策について

4. 調査報告書の読み方及び注意事項

○図表中の構成比率は、小数点第2位を四捨五入している関係で、必ずしも 100.0%とはならないことがある。

○複数回答の設問は、回答が2つ以上ありうるため、合計は 100.0%を超えることがある。

○図表中の「N」とは、回答件数の総数のことで、100.0%が何件の回答に相当するかを示す構成比率算出の基数である。

○単一回答のグラフについては、円、帯、または棒グラフとし、複数回答のグラフについては棒グラフとしている。

○クロス集計及び設問間クロスについては、単一回答の設問であれば帯グラフとし、複数回答の設問であれば集計表の掲載としている。なお集計表では、各区分の中で最も割合の高かった項目に色付けをしている。

○統計上の有意性に鑑みて、各属性の回答件数が5件未満のものについては、原則としてコメントしない。各種数値は参考程度とされたい。

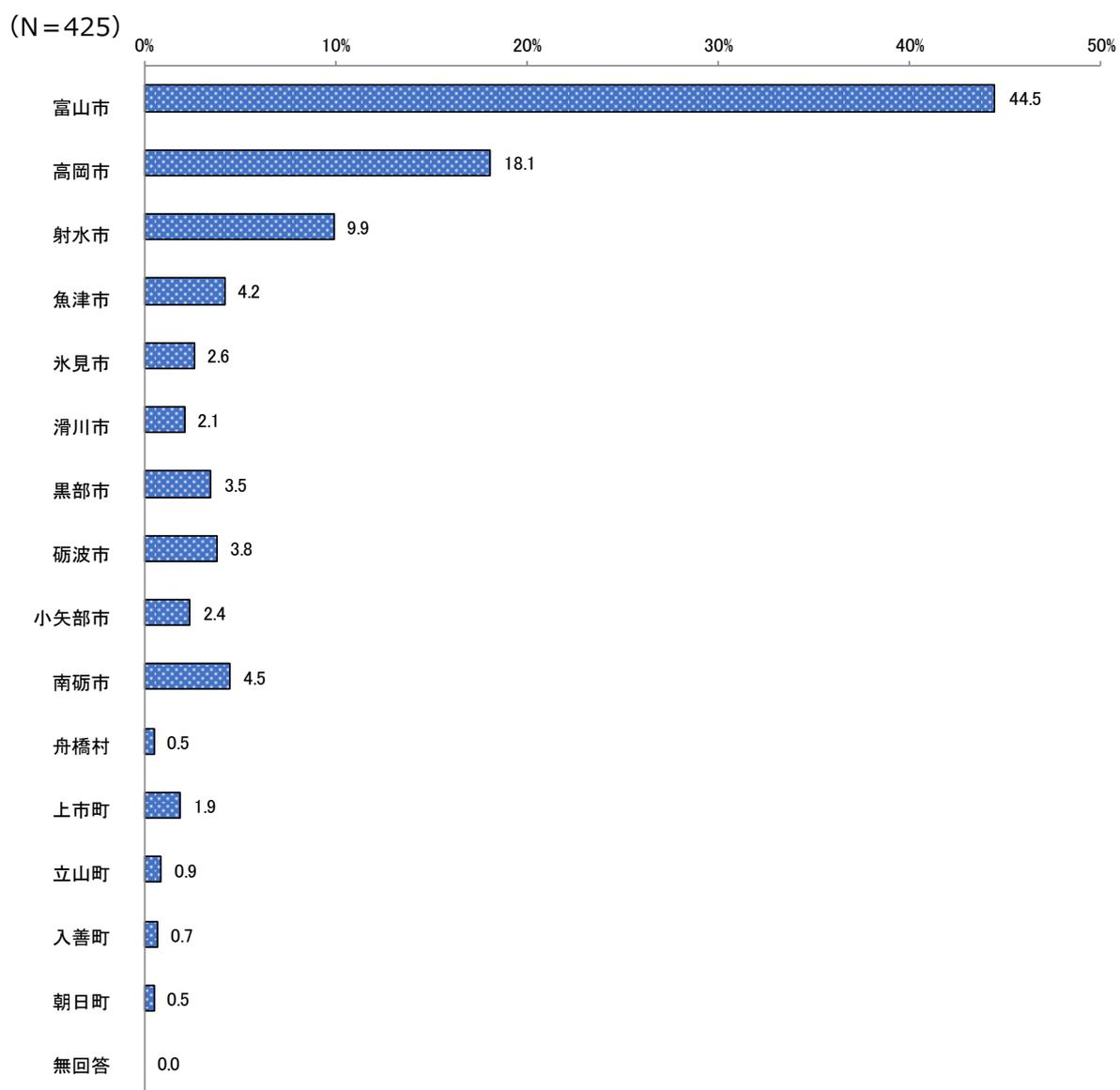
第 2 章 調査結果

1. 企業向け調査

【問 1. 貴社について】

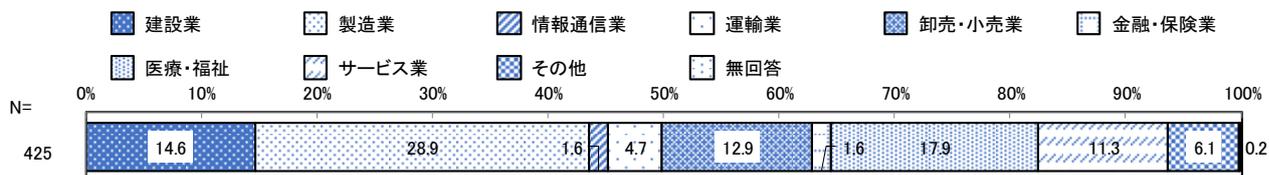
(1) 貴社の所在地について、あてはまるものを1つ選んでください。

「富山市」が44.5%と最も高く、次いで「高岡市」が18.1%、「射水市」が9.9%となっている。



(2) 貴社の主業種について、あてはまるものを1つ選んでください。

「製造業」が28.9%と最も高く、次いで「医療・福祉」が17.9%、「建設業」が14.6%となっている。

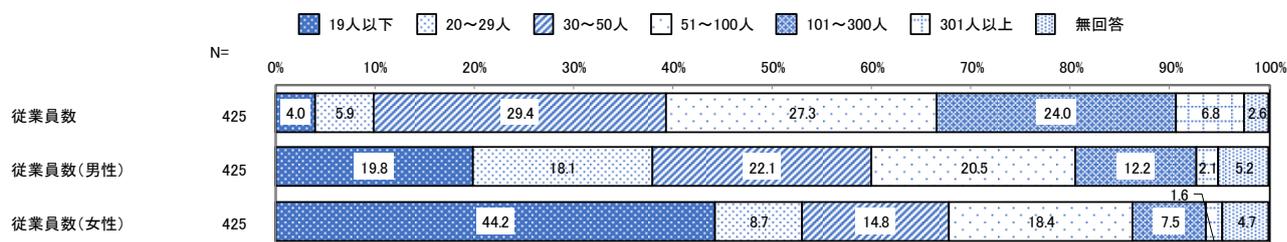


(3) 貴社の従業員数（常時雇用する従業員数（パート・アルバイトも含む）をいう）を、お答えください。

従業員数全体では、「30～50人」が29.4%と最も高く、次いで「51～100人」が27.3%、「101～300人」が24.0%となっている。

男性では、「30～50人」が22.1%と最も高く、次いで「51～100人」が20.5%、「19人以下」が19.8%となっている。

女性では、「19人以下」が44.2%と最も高く、次いで「51～100人」が18.4%、「30～50人」が14.8%となっている。

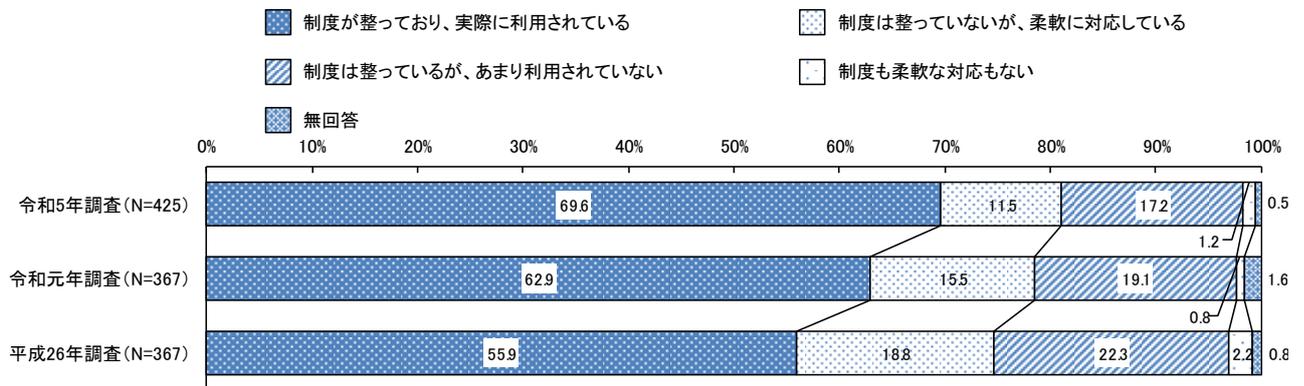


【問2. 企業における仕事と子育ての両立支援について】

(1) 貴社における両立支援制度（育児休業制度、子育て中の短時間勤務制度など）の整備及び運用の現状について、あてはまるものを1つ選んでください。

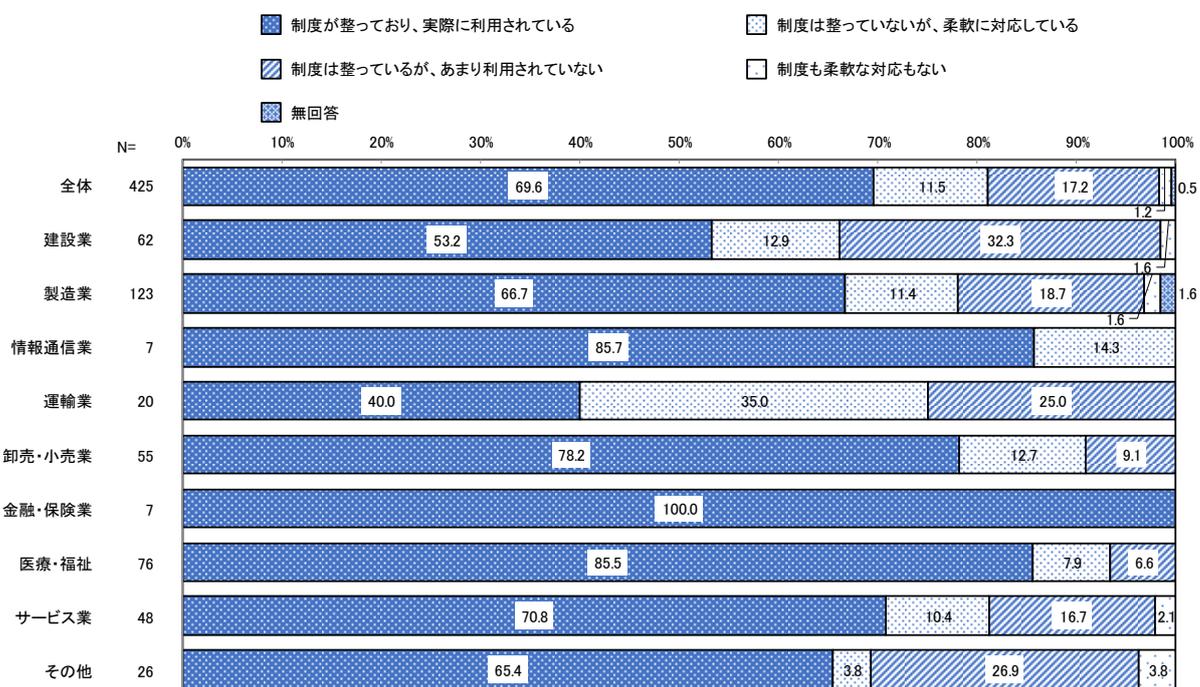
「制度が整っており、実際に利用されている」が69.6%と最も高く、次いで「制度は整っているが、あまり利用されていない」が17.2%、「制度は整っていないが、柔軟に対応している」が11.5%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「制度が整っており、実際に利用されている」はいずれも高くなっている。



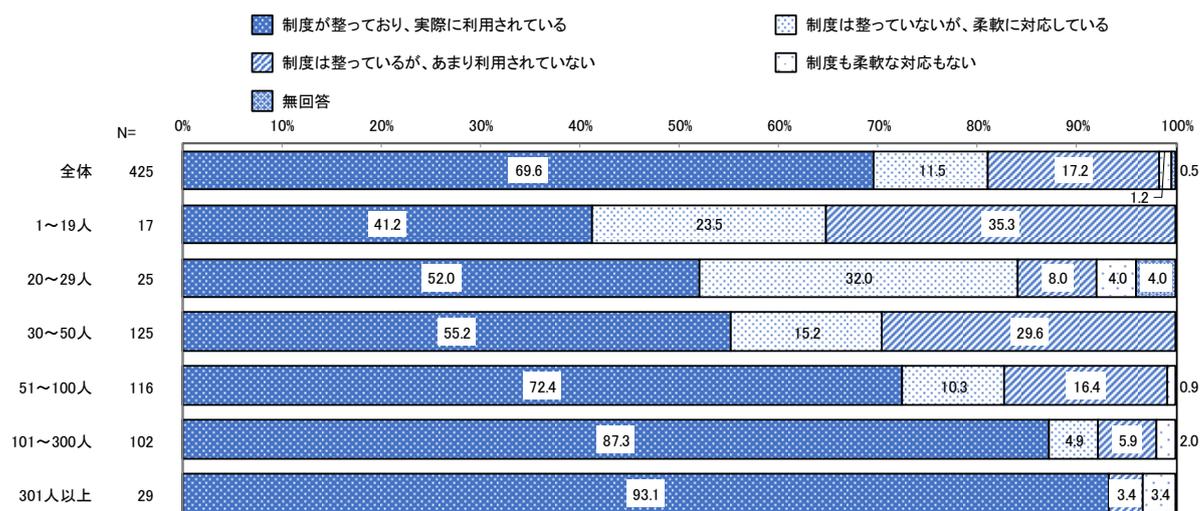
■ 主業種別

「制度が整っており、実際に利用されている」は金融・保険業では 100.0%と最も高い一方、運輸業では 40.0%と最も低くなっている。



■ 従業員規模別

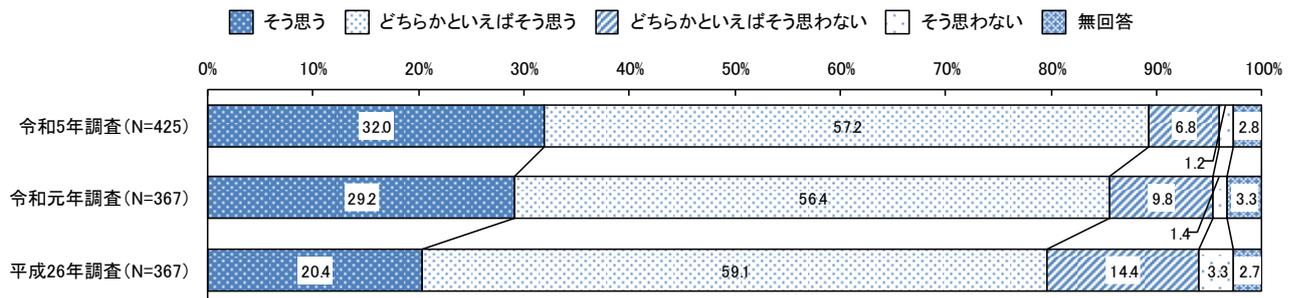
従業員規模が大きくなるにつれて、「制度が整っており、実際に利用されている」の割合も大きくなる傾向がみられる。



(2) 今後貴社では、仕事と子育ての両立支援の取組みを現在より充実させようと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。なお、(1)で「4. 制度も柔軟な対応もない」を回答された場合もお答えください。

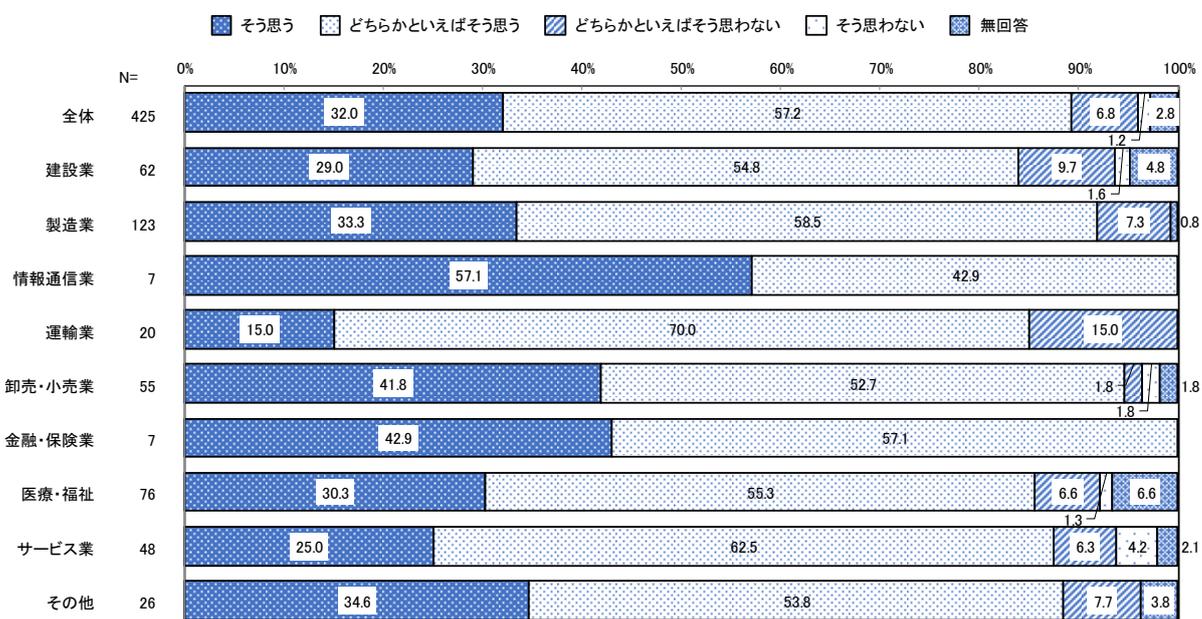
「どちらかといえばそう思う」が57.2%と最も高く、次いで「そう思う」が32.0%、「どちらかといえばそう思わない」が6.8%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合はいずれも高くなっている。



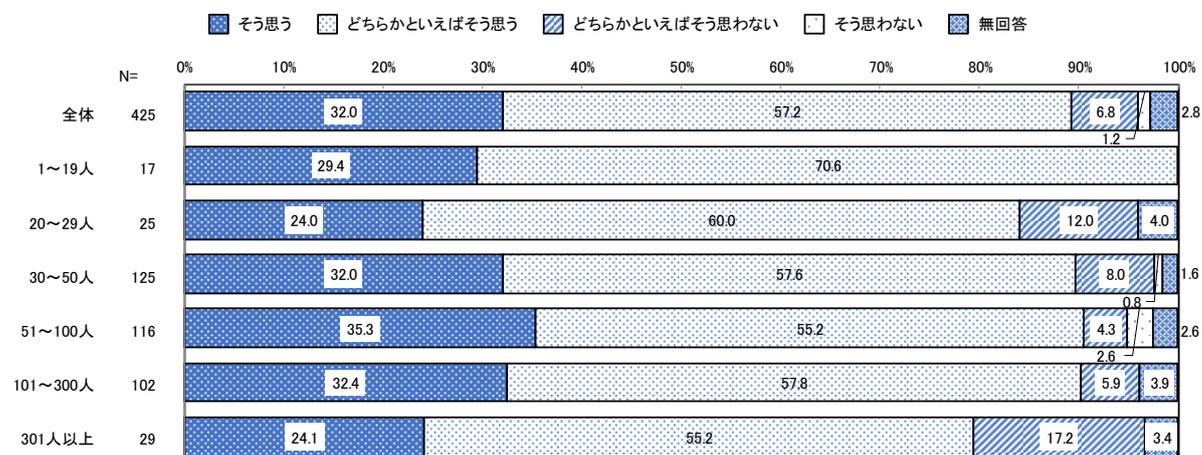
■主業種別

すべての業種において「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が8割以上を占め、情報通信業と金融・保険業では100.0%となっている。



■従業員規模別

すべての従業員規模において「そう思う」は2割以上、「どちらかといえばそう思う」を合わせると7割以上となっている。

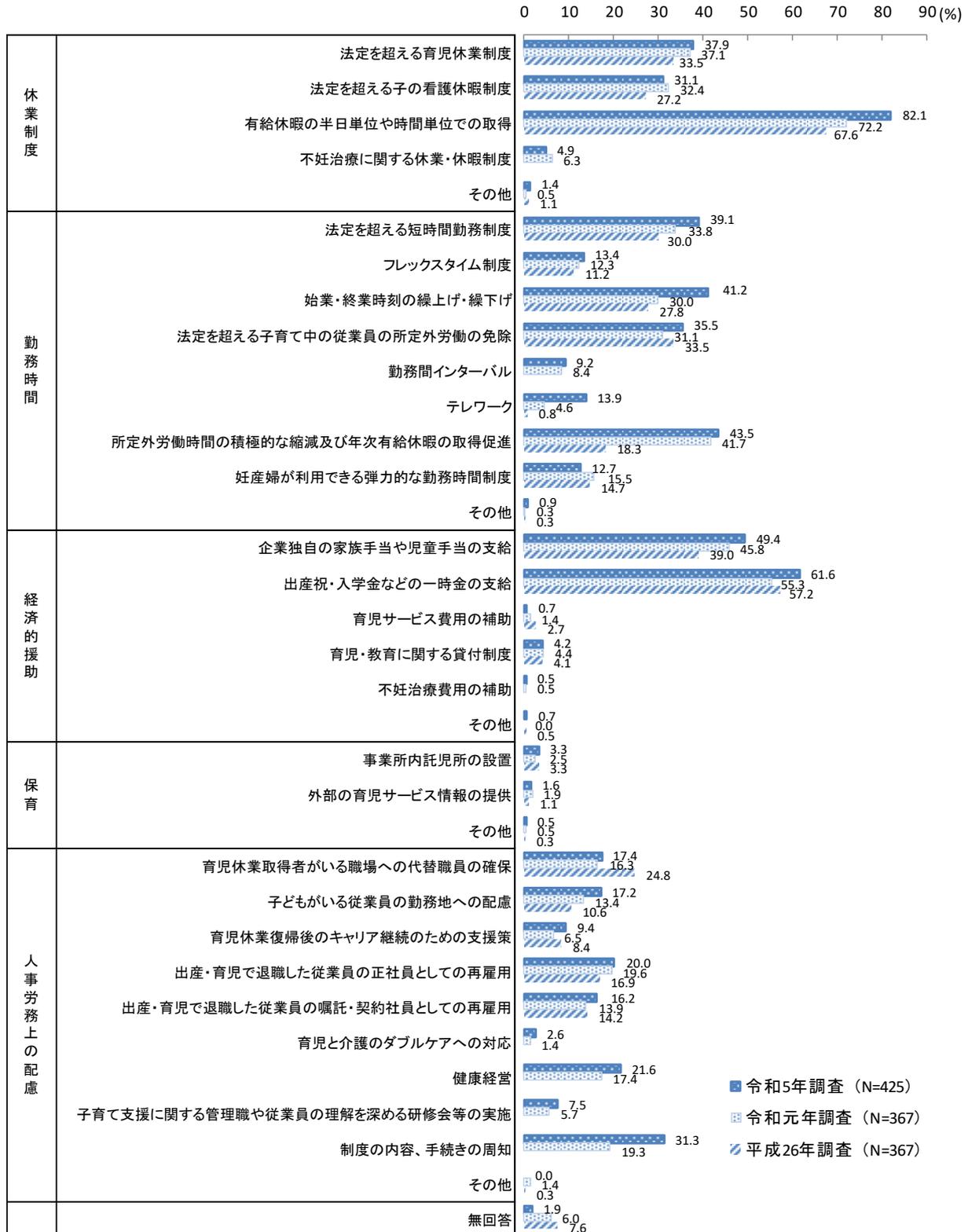


(3) 貴社において、従業員の仕事と子育ての両立支援のために、①制度があるもの、②拡充したいと思うもの（制度がない場合に新たに制度を創設する場合を含む）、それぞれにあてはまるものすべてを選んでください。

【①制度があるもの】

「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が82.1%と最も高く、次いで「出産祝・入学金などの一時金の支給」が61.6%、「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が49.4%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」はいずれも増加し、前回より9.9ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■主業種別

金融・保険業では「法定を超える育児休業制度」、それ以外の業種では「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が最も高くなっている。

■従業員規模別

すべての従業員規模において「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が最も高くなっている。

■両立支援制度の整備及び運用の現状別（問2（1）の回答別）

すべての区分において「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が最も高くなっている。

■今後の両立支援意向別（問2（2）の回答別）

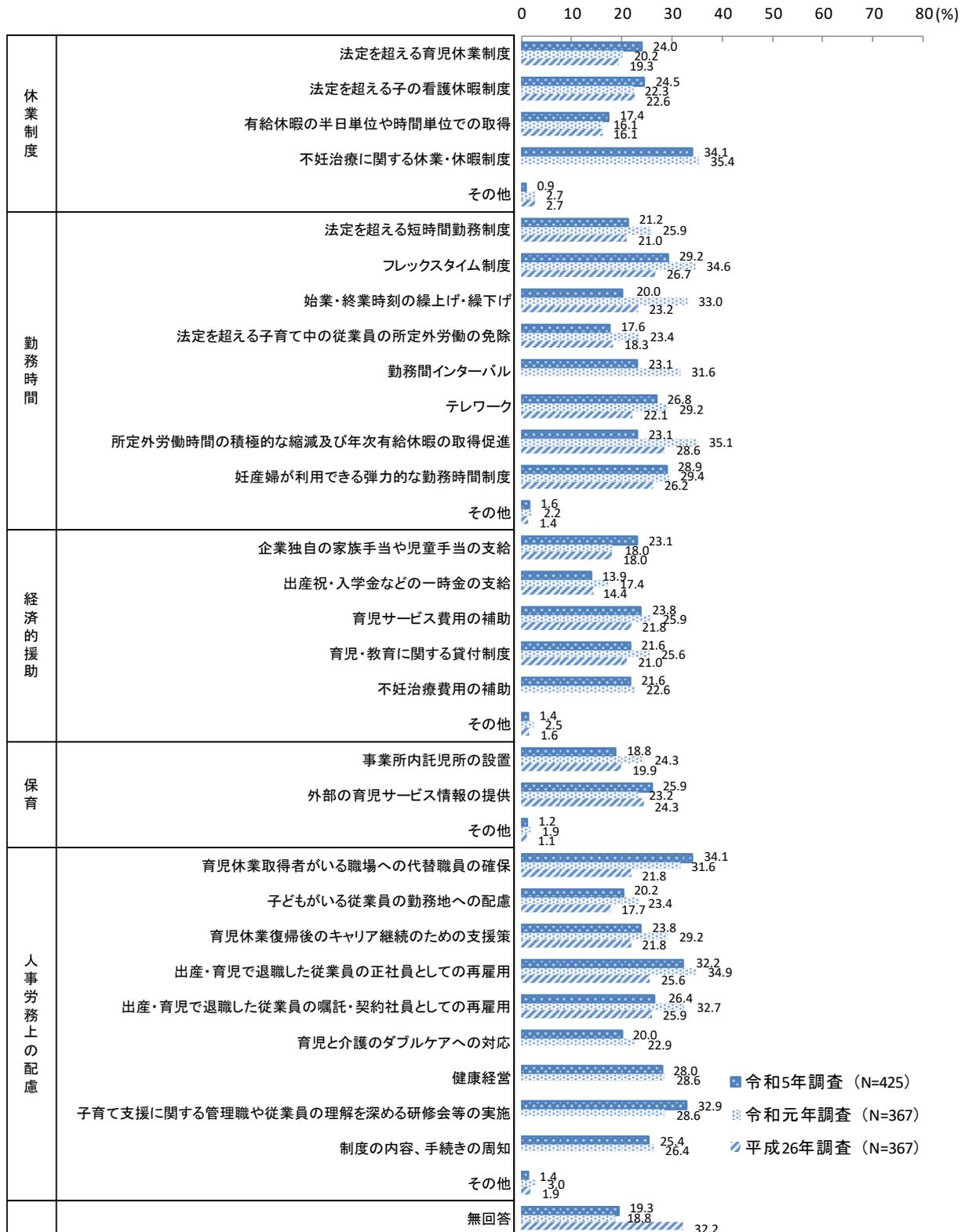
「そう思わない」と回答した企業では「出産祝・入学金などの一時金の支給」、それ以外の企業では「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が最も高くなっている。

	全	体	法定を超える育児休業制度	法定を超える子の看護休暇制度	有給休暇の半日単位や時間単位での取得	不妊治療に関する休業・休暇制度	その他（休業制度）	法定を超える短時間勤務制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	法定を超える子育て中の従業員の夜間労働（残業など）の免除	勤務間インターバル	テレワーク	所定外労働時間の積極的な縮減及び年次有給休暇の取得促進	妊産婦が利用できる弾力的な勤務時間制度	その他（勤務時間）	企業独自の家族手当や児童手当の支給	出産祝・入学金などの一時金の支給	育児サービス費用（ベビーシッターや託児所の料金など）の補助	育児・教育に関する貸付制度	不妊治療費用の補助	その他（経済的援助）
全体	425	161	132	349	21	6	166	57	175	151	39	59	185	54	4	210	262	3	18	2	3	
	100.0	37.9	31.1	82.1	4.9	1.4	39.1	13.4	41.2	35.5	9.2	13.9	43.5	12.7	0.9	49.4	61.6	0.7	4.2	0.5	0.7	
主業種	建設業	62	23	24	48	3	-	27	11	24	22	6	10	30	7	1	31	40	-	4	-	1
		100.0	37.1	38.7	77.4	4.8	-	43.5	17.7	38.7	35.5	9.7	16.1	48.4	11.3	1.6	50.0	64.5	-	6.5	-	1.6
	製造業	123	52	40	100	7	3	57	14	53	54	16	16	58	17	1	66	86	1	6	-	-
		100.0	42.3	32.5	81.3	5.7	2.4	46.3	11.4	43.1	43.9	13.0	13.0	47.2	13.8	0.8	53.7	69.9	0.8	4.9	-	-
	情報通信業	7	4	2	6	-	-	3	3	4	1	1	5	4	-	-	5	5	-	-	-	-
		100.0	57.1	28.6	85.7	-	-	42.9	42.9	57.1	14.3	14.3	71.4	57.1	-	-	71.4	71.4	-	-	-	-
	運輸業	20	3	3	15	-	-	2	2	10	1	2	-	3	1	-	7	14	-	2	-	-
		100.0	15.0	15.0	75.0	-	-	10.0	10.0	50.0	5.0	10.0	-	15.0	5.0	-	35.0	70.0	-	10.0	-	-
	卸売・小売業	55	19	15	50	-	1	19	11	23	20	-	9	25	7	-	30	35	-	1	1	-
		100.0	34.5	27.3	90.9	-	1.8	34.5	20.0	41.8	36.4	-	16.4	45.5	12.7	-	54.5	63.6	-	1.8	1.8	-
金融・保険業	7	5	3	4	2	-	4	-	2	3	-	2	4	1	-	2	4	-	1	-	-	
	100.0	71.4	42.9	57.1	28.6	-	57.1	-	28.6	42.9	-	28.6	57.1	14.3	-	28.6	57.1	-	14.3	-	-	
医療・福祉	76	32	24	66	5	2	32	3	28	26	6	4	31	10	1	28	29	1	-	-	1	
	100.0	42.1	31.6	86.8	6.6	2.6	42.1	3.9	36.8	34.2	7.9	5.3	40.8	13.2	1.3	36.8	38.2	1.3	-	-	1.3	
サービス業	48	15	14	40	3	-	14	10	19	17	7	9	18	7	1	25	32	1	2	-	1	
	100.0	31.3	29.2	83.3	6.3	-	29.2	20.8	39.6	35.4	14.6	18.8	37.5	14.6	2.1	52.1	66.7	2.1	4.2	-	2.1	
その他	26	7	7	19	1	-	7	3	12	6	1	4	12	4	-	16	16	-	2	1	-	
	100.0	26.9	26.9	73.1	3.8	-	26.9	11.5	46.2	23.1	3.8	15.4	46.2	15.4	-	61.5	61.5	-	7.7	3.8	-	
従業員数	1～19人	17	4	4	14	-	-	5	1	4	8	4	1	4	3	1	8	7	-	-	-	1
		100.0	23.5	23.5	82.4	-	-	29.4	5.9	23.5	47.1	23.5	5.9	23.5	17.6	5.9	47.1	41.2	-	-	-	5.9
	20～29人	25	10	6	15	-	-	9	4	7	10	2	3	9	3	-	8	13	-	-	-	-
		100.0	40.0	24.0	60.0	-	-	36.0	16.0	28.0	40.0	8.0	12.0	36.0	12.0	-	32.0	52.0	-	-	-	-
	30～50人	125	51	42	104	5	4	41	14	52	38	5	15	53	16	-	62	73	-	5	-	-
		100.0	40.8	33.6	83.2	4.0	3.2	32.8	11.2	41.6	30.4	4.0	12.0	42.4	12.8	-	49.6	58.4	-	4.0	-	-
	51～100人	116	42	37	94	8	2	44	16	52	43	15	14	58	15	-	59	73	-	2	1	1
	100.0	36.2	31.9	81.0	6.9	1.7	37.9	13.8	44.8	37.1	12.9	12.1	50.0	12.9	-	50.9	62.9	-	1.7	0.9	0.9	
101～300人	102	39	31	87	4	-	43	14	42	35	9	17	40	13	1	49	68	2	6	1	-	
	100.0	38.2	30.4	85.3	3.9	-	42.2	13.7	41.2	34.3	8.8	16.7	39.2	12.7	1.0	48.0	66.7	2.0	5.9	1.0	-	
301人以上	29	11	9	27	4	-	18	6	13	12	4	6	16	3	-	18	22	1	5	-	-	
	100.0	37.9	31.0	93.1	13.8	-	62.1	20.7	44.8	41.4	13.8	20.7	55.2	10.3	-	62.1	75.9	3.4	17.2	-	-	
現状	両立支援制度の整備及び運用の現状	296	124	103	246	17	5	132	44	127	118	30	49	135	40	2	154	188	3	15	2	2
		100.0	41.9	34.8	83.1	5.7	1.7	44.6	14.9	42.9	39.9	10.1	16.6	45.6	13.5	0.7	52.0	63.5	1.0	5.1	0.7	0.7
	制度が整っており、実際に利用されている	49	13	8	40	-	-	15	6	19	13	2	6	18	6	2	15	24	-	1	-	1
		100.0	26.5	16.3	81.6	-	-	30.6	12.2	38.8	26.5	4.1	12.2	36.7	12.2	4.1	30.6	49.0	-	2.0	-	2.0
制度は整っていないが、柔軟に対応している	73	23	21	59	4	1	18	7	28	20	7	4	31	8	-	39	47	-	1	-	-	
	100.0	31.5	28.8	80.8	5.5	1.4	24.7	9.6	38.4	27.4	9.6	5.5	42.5	11.0	-	53.4	64.4	-	1.4	-	-	
制度は整っているが、あまり利用されていない	5	1	-	3	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2	-	1	-	-	
	100.0	20.0	-	60.0	-	-	20.0	-	-	-	-	-	20.0	-	-	20.0	40.0	-	20.0	-	-	
今後の両立支援意向	そう思う	136	63	52	115	11	3	63	25	66	51	17	29	80	24	1	72	85	1	5	-	1
		100.0	46.3	38.2	84.6	8.1	2.2	46.3	18.4	48.5	37.5	12.5	21.3	58.8	17.6	0.7	52.9	62.5	0.7	3.7	-	0.7
	どちらかといえばそう思う	243	86	67	198	8	2	87	28	92	83	17	25	89	25	3	120	151	2	9	2	2
		100.0	35.4	27.6	81.5	3.3	0.8	35.8	11.5	37.9	34.2	7.0	10.3	36.6	10.3	1.2	49.4	62.4	0.8	3.7	0.8	0.8
	どちらかといえばそう思わない	29	7	7	24	-	1	10	2	7	10	3	2	8	2	-	11	16	-	2	-	-
	100.0	24.1	24.1	82.8	-	3.4	34.5	6.9	24.1	34.5	10.3	6.9	27.6	6.9	-	37.9	55.2	-	6.9	-	-	
そう思わない	5	-	1	3	-	-	1	1	3	2	-	-	2	-	-	1	4	-	-	-	-	
	100.0	-	20.0	60.0	-	-	20.0	20.0	60.0	40.0	-	-	40.0	-	-	20.0	80.0	-	-	-	-	

【②拡充したいと思うもの】

「不妊治療に関する休業・休暇制度」及び「育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保」が34.1%と最も高く、次いで「子育て支援に関する管理職や従業員の理解を深める研修会等の実施」が32.9%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が前回より5.1ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■主業種別

建設業では「出産・育児で退職した従業員の正社員としての再雇用（元正社員を再び正社員として採用）」、製造業では「健康経営」、情報通信業、運輸業では「子育て支援に関する管理職や従業員の理解を深める研修会等の実施」（運輸業は「所定外労働時間の積極的な縮減及び年次有給休暇の取得促進」も同率1位）、卸売・小売業及び医療・福祉では「不妊治療に関する休業・休暇制度」、金融・保険業では「フレックスタイム制度」、サービス業では「育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保」が最も高くなっている。

■従業員規模別

1～19人及び20～29人では「不妊治療に関する休業・休暇制度」が最も高いが、そのほかの従業員規模では異なる項目が最も高く、特段の傾向はみられなかった。

■両立支援制度の整備及び運用の現状別（問2（1）の回答別）

「制度が整っており、実際に利用されている」と回答した企業では「育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保」が最も高くなっている。

■今後の両立支援意向別（問2（2）の回答別）

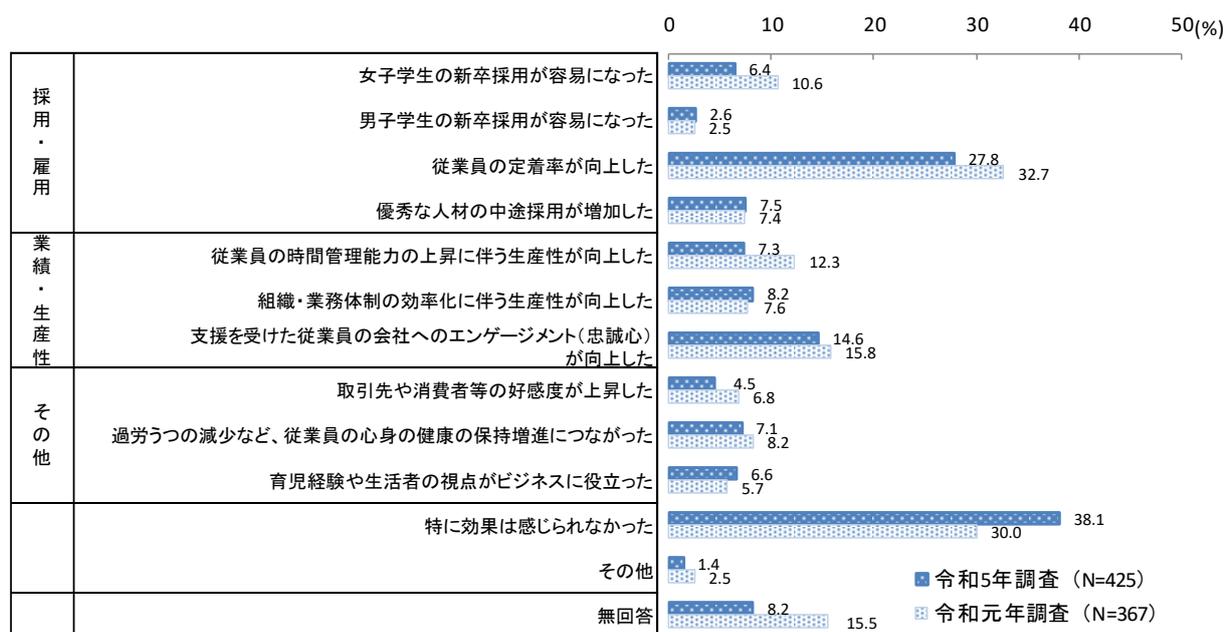
「そう思う」と回答した企業では「不妊治療に関する休業・休暇制度」、「どちらかといえばそう思う」と回答した企業では「出産・育児で退職した従業員の正社員としての再雇用（元正社員を再び正社員として採用）」が最も高くなっている。

	全 体		法定を超える育児休業制度	法定を超える子の看護休暇制度	有給休暇の半日単位や時間単位での取得	不妊治療に関する休業・休暇制度	その他（休業制度）	法定を超える短時間勤務制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	夜間・深夜労働の免除	法定を超える子育て中の従業員の所定外労働（残業、休日出勤、深夜など）の免除	勤務間インターバル	テレワーク	所定外労働時間の積極的な縮減及び年次有給休暇の取得促進	妊産婦が利用できる弾力的な勤務時間制度	その他（勤務時間）	企業独自の家族手当や児童手当の支給	出産祝・入学金などの一時金の支給	育児サービス費用（ベビーシッターや託児所の料金など）の補助	育児・教育に関する貸付制度	不妊治療費用の補助	その他（経済的援助）	
	数	率																						数
全体	425	102	104	74	145	4	90	124	85	75	98	114	98	123	7	98	59	101	92	92	6			
	100.0	24.0	24.5	17.4	34.1	0.9	21.2	29.2	20.0	17.6	23.1	26.8	23.1	28.9	1.6	23.1	13.9	23.8	21.6	21.6	1.4			
主業種	建設業	62	16	15	14	19	9	19	12	11	15	16	15	17	1	11	5	11	14	12	-			
		100.0	25.8	24.2	22.6	30.6	-	14.5	30.6	19.4	17.7	24.2	25.8	24.2	27.4	1.6	17.7	8.1	17.7	22.6	19.4	-		
	製造業	123	34	34	21	45	1	30	32	21	20	29	35	25	39	3	31	14	35	27	31	2		
		100.0	27.6	27.6	17.1	36.6	0.8	24.4	26.0	17.1	16.3	23.6	28.5	20.3	31.7	2.4	25.2	11.4	28.5	22.0	25.2	1.6		
	情報通信業	7	2	3	3	-	-	2	3	2	2	-	3	1	1	-	2	1	-	-	-	-		
		100.0	28.6	42.9	42.9	-	-	28.6	42.9	28.6	28.6	-	42.9	14.3	14.3	-	28.6	14.3	-	-	-	-		
	運輸業	20	6	4	5	6	-	2	5	3	2	2	4	7	5	-	4	1	3	2	3	-		
		100.0	30.0	20.0	25.0	30.0	-	10.0	25.0	15.0	10.0	10.0	20.0	35.0	25.0	-	20.0	5.0	15.0	10.0	15.0	-		
	卸売・小売業	55	17	18	4	23	1	15	16	13	9	16	15	10	15	1	13	10	17	13	14	1		
		100.0	30.9	32.7	7.3	41.8	1.8	27.3	29.1	23.6	16.4	29.1	27.3	18.2	27.3	1.8	23.6	18.2	30.9	23.6	25.5	1.8		
	金融・保険業	7	-	-	1	2	-	-	4	1	1	1	1	1	-	-	-	1	1	1	1	-		
		100.0	-	-	14.3	28.6	-	-	57.1	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	-	-	-	14.3	14.3	14.3	14.3	-		
	医療・福祉	76	10	13	9	28	1	10	19	12	11	18	18	17	21	-	19	17	17	17	17	2		
	100.0	13.2	17.1	11.8	36.8	1.3	13.2	25.0	15.8	14.5	23.7	23.7	22.4	27.6	-	25.0	22.4	22.4	22.4	22.4	2.6			
サービス業	48	11	11	9	14	1	16	16	13	14	13	15	15	16	2	9	5	12	14	11	1			
	100.0	22.9	22.9	18.8	29.2	2.1	33.3	33.3	27.1	29.2	27.1	31.3	31.3	33.3	4.2	18.8	10.4	25.0	29.2	22.9	2.1			
その他	26	6	5	8	7	-	6	9	7	5	3	6	6	8	-	7	5	4	3	2	-			
	100.0	23.1	19.2	30.8	26.9	-	23.1	34.6	26.9	19.2	11.5	23.1	23.1	30.8	-	26.9	19.2	15.4	11.5	7.7	-			
従業員数	1～19人	17	8	8	4	11	-	8	4	5	6	3	5	4	6	1	3	3	4	5	5	-		
		100.0	47.1	47.1	23.5	64.7	-	47.1	23.5	29.4	35.3	17.6	29.4	23.5	35.3	5.9	17.6	17.6	23.5	29.4	29.4	-		
	20～29人	25	8	11	8	14	-	5	11	8	3	7	7	9	-	10	3	9	7	7	-			
		100.0	32.0	44.0	32.0	56.0	-	20.0	44.0	32.0	12.0	28.0	28.0	28.0	36.0	-	40.0	12.0	36.0	28.0	28.0	-		
	30～50人	125	25	21	27	37	1	23	36	25	24	30	37	29	34	2	29	21	26	28	24	1		
		100.0	20.0	16.8	21.6	29.6	0.8	18.4	28.8	20.0	19.2	24.0	29.6	23.2	27.2	1.6	23.2	16.8	20.8	22.4	19.2	0.8		
	51～100人	116	29	32	18	37	1	26	34	24	23	27	28	23	34	1	25	13	27	25	25	2		
	100.0	25.0	27.6	15.5	31.9	0.9	22.4	29.3	20.7	19.8	23.3	24.1	19.8	29.3	0.9	21.6	11.2	23.3	21.6	21.6	1.7			
101～300人	102	24	21	13	34	1	21	28	17	13	20	27	25	31	2	22	13	24	20	22	1			
	100.0	23.5	20.6	12.7	33.3	1.0	20.6	27.5	16.7	12.7	19.6	26.5	24.5	30.4	2.0	21.6	12.7	23.5	19.6	21.6	1.0			
301人以上	29	6	7	2	7	-	4	8	4	7	7	7	9	7	-	7	4	8	5	7	-			
	100.0	20.7	24.1	6.9	24.1	-	13.8	27.6	13.8	13.8	24.1	24.1	31.0	24.1	-	24.1	13.8	27.6	17.2	24.1	-			
両立支援制度の現状	制度が整っており、実際に利用されている	296	55	57	44	92	3	51	79	53	42	65	72	60	75	3	63	35	64	55	56	4		
		100.0	18.6	19.3	14.9	31.1	1.0	17.2	26.7	17.9	14.2	22.0	24.3	20.3	25.3	1.0	21.3	11.8	21.6	18.6	18.9	1.4		
	制度は整っていないが、柔軟に対応している	49	23	23	10	24	-	16	20	13	18	16	17	18	20	1	15	10	16	17	17	-		
		100.0	46.9	46.9	20.4	49.0	-	32.7	40.8	26.5	36.7	32.7	34.7	36.7	40.8	2.0	30.6	20.4	32.7	34.7	34.7	-		
	制度は整っているが、あまり利用されていない	73	20	21	16	26	1	21	23	16	14	16	24	19	26	3	17	12	19	20	18	2		
	100.0	27.4	28.8	21.9	35.6	1.4	28.8	31.5	21.9	19.2	21.9	32.9	26.0	35.6	4.1	23.3	16.4	26.0	27.4	24.7	2.7			
制度も柔軟な対応もない	5	3	2	3	2	-	2	2	3	1	1	1	1	2	-	3	2	2	-	1	-			
	100.0	60.0	40.0	60.0	40.0	-	40.0	40.0	60.0	20.0	20.0	20.0	20.0	40.0	-	60.0	40.0	40.0	-	20.0	-			
今後の両立支援意向	そう思う	136	41	41	22	61	2	35	51	32	31	40	48	24	46	3	40	23	45	37	41	2		
		100.0	30.1	30.1	16.2	44.9	1.5	25.7	37.5	23.5	22.8	29.4	35.3	17.6	33.8	2.2	29.4	16.9	33.1	27.2	30.1	1.5		
	どちらかといえばそう思う	243	52	55	45	72	1	50	62	43	40	50	58	68	68	3	50	31	48	49	42	3		
		100.0	21.4	22.6	18.5	29.6	0.4	20.6	25.5	17.7	16.5	20.6	23.9	28.0	28.0	1.2	20.6	12.8	19.8	20.2	17.3	1.2		
	どちらかといえばそう思わない	29	4	4	3	4	1	2	4	7	2	3	3	4	5	1	5	3	2	1	3	1		
	100.0	13.8	13.8	10.3	13.8	3.4	6.9	13.8	24.1	6.9	10.3	10.3	13.8	17.2	3.4	17.2	10.3	6.9	3.4	10.3	3.4			
そう思わない	5	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-			
	100.0	20.0	-	20.0	20.0	-	20.0	20.0	-	-	-	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-			

(4) 両立支援制度の実施により、一般的には以下のような効果があるものとされています。貴社では、どのような効果を感じられましたか。あてはまるものをすべて選んでください。

「従業員の定着率が向上した」が27.8%と最も高く、次いで「支援を受けた従業員の会社へのエンゲージメント(忠誠心)が向上した」が14.6%、「組織・業務体制の効率化に伴う生産性が向上した」が8.2%となっている。

なお、「特に効果は感じられなかった」が38.1%となっており、前回調査と比べると8.1ポイント高くなっている。そのほかの具体的な回答については5ポイント以内の変化に落ち着いている。



■主業種別

情報通信業では「優秀な人材の中途採用が増加した」、金融・保険業及びサービス業では「従業員の定着率が向上した」、それ以外の業種では「特に効果は感じられなかった」が最も高くなっている。

■従業員規模別

300人以下では「特に効果は感じられなかった」が最も高い一方、301人以上では「従業員の定着率が向上した」が37.9%で最も高くなっている。

■両立支援制度の整備及び運用の現状別（問2（1）の回答別）

すべての区分において「特に効果は感じられなかった」が最も高くなっている。

	全体	女子学生の 新卒採用が 容易になった	男子学生の 新卒採用が 容易になった	従業員の定 着率が向上 した	優秀な人材 の中途採用 が増加した	従業員の時 間管理能力 の向上に伴 う生産性が 向上した	組織・業務体 制の効率化 に伴う生産 性が向上し た	支援を受け た従業員の 会社へのエン ゲージメント (忠誠心) が向上した	取引先や消 費者等の好 感度が上昇 した	過労うつな ど、従業 員の心身の 健康の保 持増進につ ながった	育児経験や 生活者の視 点がビジネス に役立った	特に効果は 感じられな かった	その他	無回答	
全体	425 100.0	27 6.4	11 2.6	118 27.8	32 7.5	31 7.3	35 8.2	62 14.6	19 4.5	30 7.1	28 6.6	162 38.1	6 1.4	35 8.2	
主業種	建設業	62 100.0	4 6.5	2 3.2	12 19.4	2 3.2	4 6.5	5 8.1	10 16.1	5 8.1	5 6.5	4 45.2	28 1.6	1 8.1	5 7
	製造業	123 100.0	11 8.9	5 4.1	30 24.4	11 8.9	7 5.7	8 6.5	24 19.5	6 4.9	12 9.8	4 3.3	47 38.2	3 2.4	7 5.7
	情報通信業	7 100.0	1 14.3	1 14.3	2 28.6	3 42.9	-	2 28.6	2 28.6	-	-	1 14.3	-	-	-
	運輸業	20 100.0	-	-	1 5.0	2 10.0	-	1 5.0	2 10.0	-	1 5.0	-	9 45.0	-	4 20.0
	卸売・小売業	55 100.0	3 5.5	-	18 32.7	5 9.1	4 7.3	6 10.9	5 9.1	5 9.1	1 1.8	4 7.3	20 36.4	-	6 10.9
	金融・保険業	7 100.0	1 14.3	-	3 42.9	-	2 28.6	-	-	-	-	-	2 28.6	-	1 14.3
	医療・福祉	76 100.0	3 3.9	1 1.3	25 32.9	6 7.9	5 6.6	3 3.9	10 13.2	-	5 6.6	6 7.9	34 44.7	-	8 10.5
	サービス業	48 100.0	1 2.1	1 2.1	17 35.4	2 4.2	6 12.5	6 12.5	4 8.3	3 6.3	4 8.3	6 12.5	14 29.2	2 4.2	3 6.3
	その他	26 100.0	3 11.5	1 3.8	10 38.5	1 3.8	3 11.5	4 15.4	4 15.4	-	2 7.7	2 7.7	8 30.8	-	1 3.8
	従業員数	1～19人	17 100.0	-	-	4 23.5	-	2 11.8	1 5.9	3 17.6	1 5.9	1 11.8	2 41.2	-	1 5.9
20～29人		25 100.0	-	1 4.0	6 24.0	1 4.0	-	5 20.0	3 12.0	-	2 8.0	7 28.0	1 4.0	7 28.0	
30～50人		125 100.0	7 5.6	1 0.8	37 29.6	10 8.0	12 9.6	9 7.2	16 12.8	7 5.6	5 4.0	11 33.6	3 2.4	11 8.8	
51～100人		116 100.0	5 4.3	6 5.2	26 22.4	8 6.9	6 5.2	12 10.3	17 14.7	3 2.6	10 8.6	3 47.4	2 1.7	7 6.0	
101～300人		102 100.0	9 8.8	3 2.9	29 28.4	8 7.8	8 7.8	5 4.9	15 14.7	6 5.9	9 8.8	5 4.9	43 42.2	-	6 5.9
301人以上		29 100.0	5 17.2	-	11 37.9	3 10.3	2 6.9	3 10.3	7 24.1	2 6.9	2 6.9	3 10.3	6 20.7	-	1 3.4
両立支援制度の 現状		制度が整っており、 実際に利用されている	296 100.0	22 7.4	8 2.7	96 32.4	23 7.8	22 7.4	23 7.8	51 17.2	16 5.4	22 7.4	21 33.8	1 0.3	21 7.1
	制度は整っていないが、 柔軟に対応している	49 100.0	2 4.1	2 4.1	10 20.4	4 8.2	6 12.2	7 14.3	7 14.3	-	3 6.1	19 38.8	1 2.0	8 16.3	
	制度は整っているが、 あまり利用されていない	73 100.0	3 4.1	1 1.4	12 16.4	5 6.8	3 4.1	5 6.8	4 5.5	3 4.1	5 6.8	4 53.4	3 4.1	4 5.5	
	制度も柔軟な対応もない	5 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4 80.0	1 20.0	-	

(5) 貴社が従業員の仕事と子育ての両立支援に取り組むにあたっての課題について、大きいものを3つまで選んで、順に番号を記入してください。

【1位】

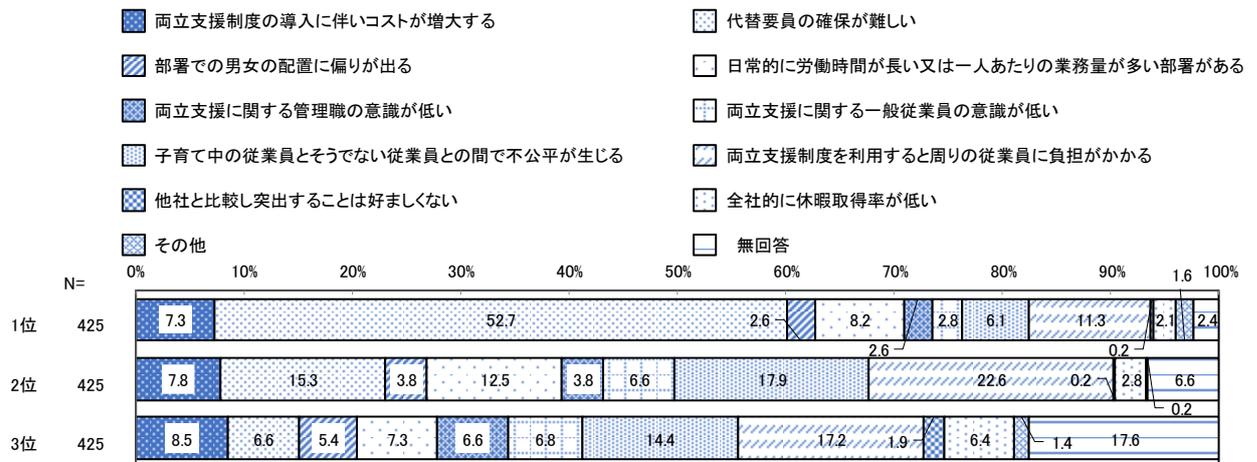
「代替要員の確保が難しい」が52.7%と最も高く、次いで「両立支援制度を利用すると周りの従業員に負担がかかる」が11.3%、「日常的に労働時間が長い又は一人あたりの業務量が多い部署がある」が8.2%となっている。

【2位】

「両立支援制度を利用すると周りの従業員に負担がかかる」が22.6%と最も高く、次いで「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平が生じる」が17.9%、「代替要員の確保が難しい」が15.3%となっている。

【3位】

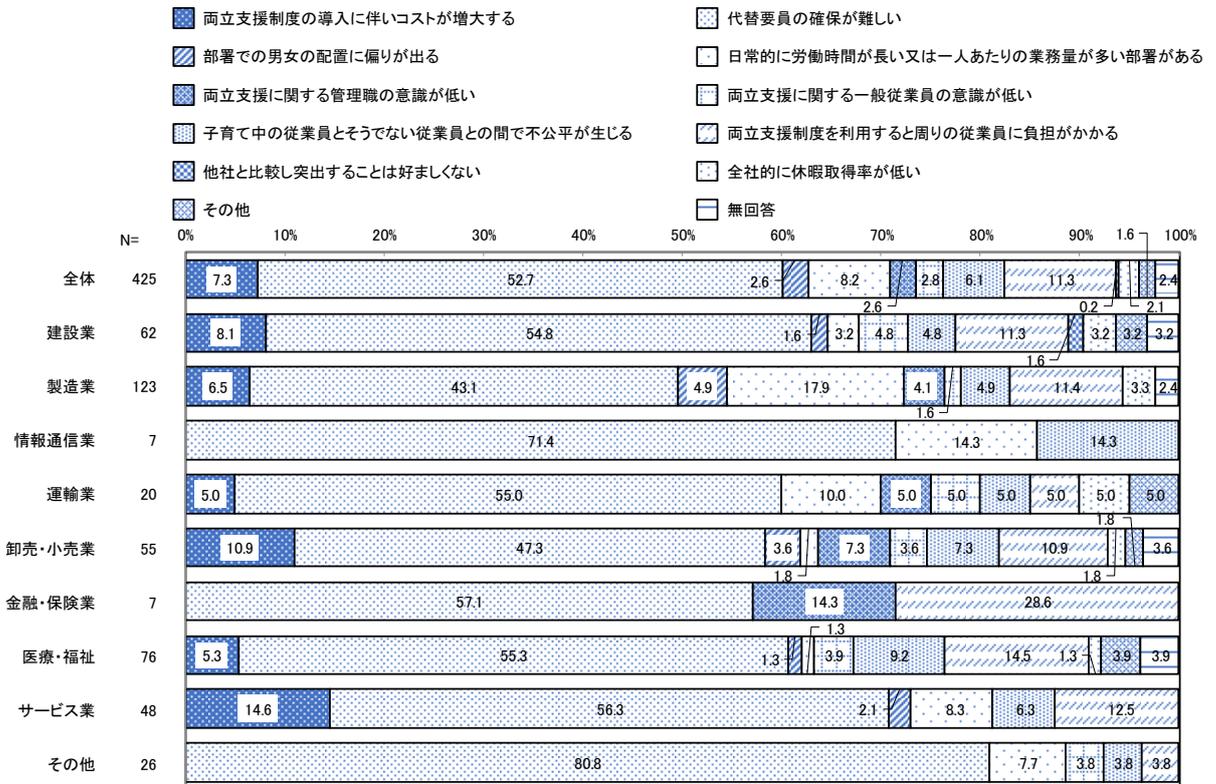
「両立支援制度を利用すると周りの従業員に負担がかかる」が17.2%と最も高く、次いで「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平が生じる」が14.4%、「両立支援制度の導入に伴いコストが増大する」が8.5%となっている。



■ 主業種別

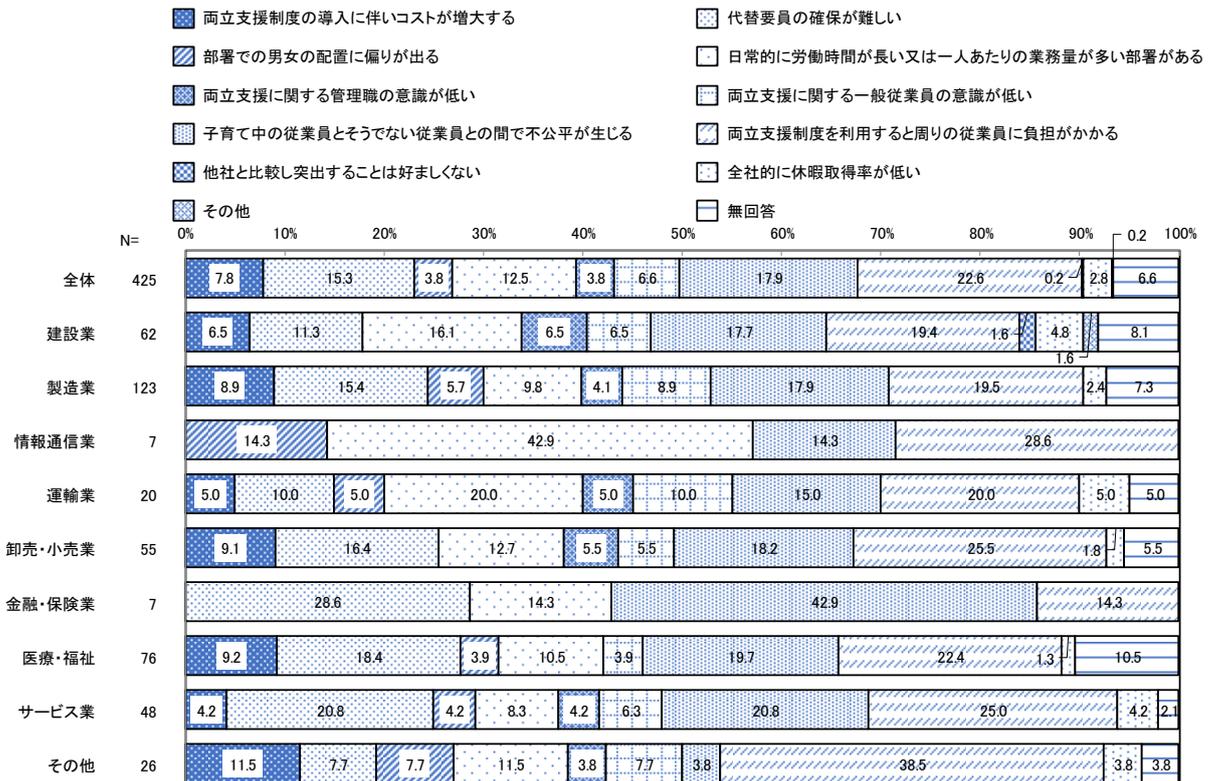
【1位】

すべての業種において「代替要員の確保が難しい」が最も高くなっている。



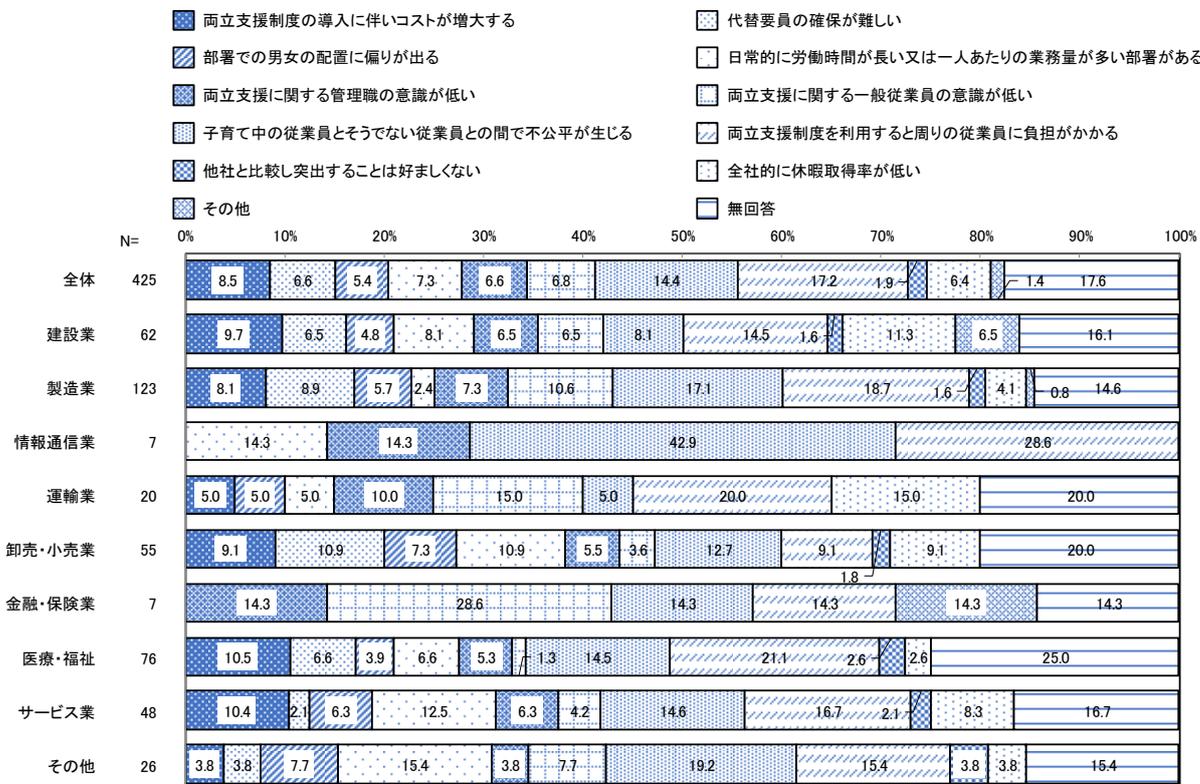
【2位】

情報通信業では「日常的に労働時間が長い又は一人あたりの業務量が多い部署がある」、金融・保険業では「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平が生じる」がそれぞれ 42.9% と他の業種に比べて高くなっている。



【3位】

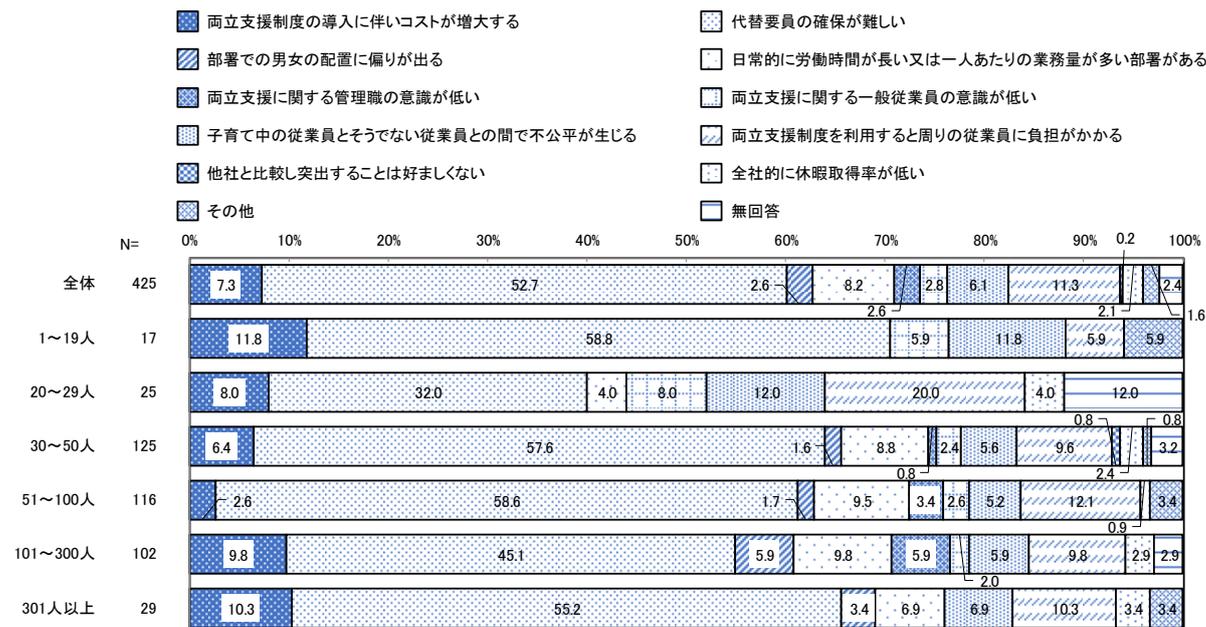
情報通信業では「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平が生じる」が42.9%と他の業種に比べて高くなっている。



■従業員規模別

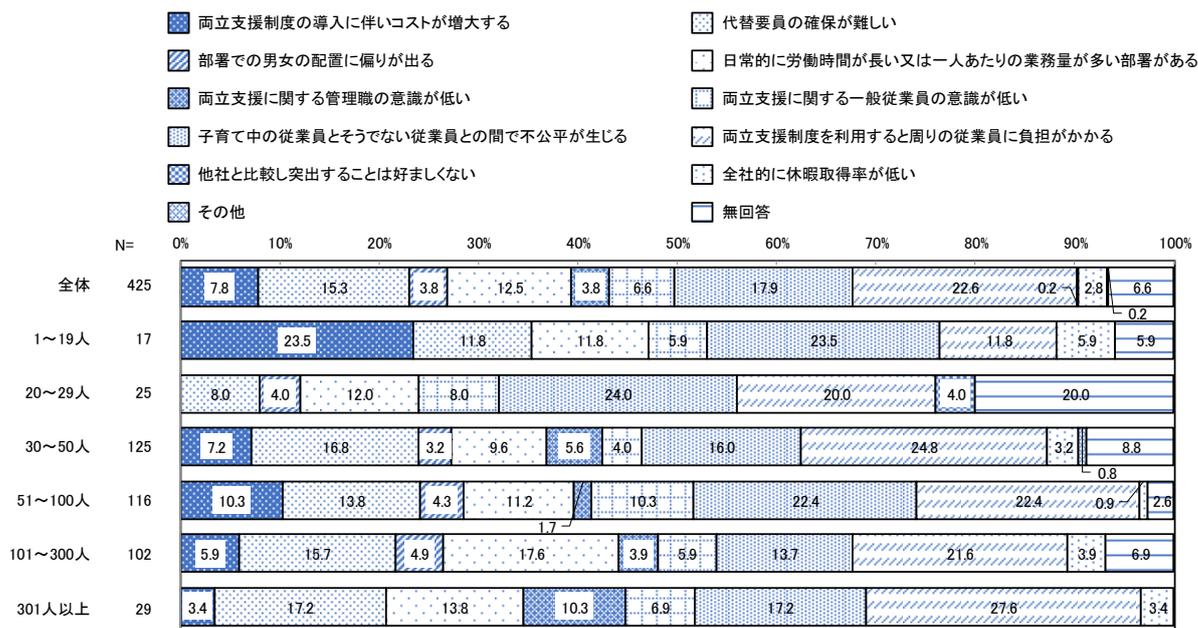
【1位】

すべての従業員規模において「代替要員の確保が難しい」が最も高くなっている。



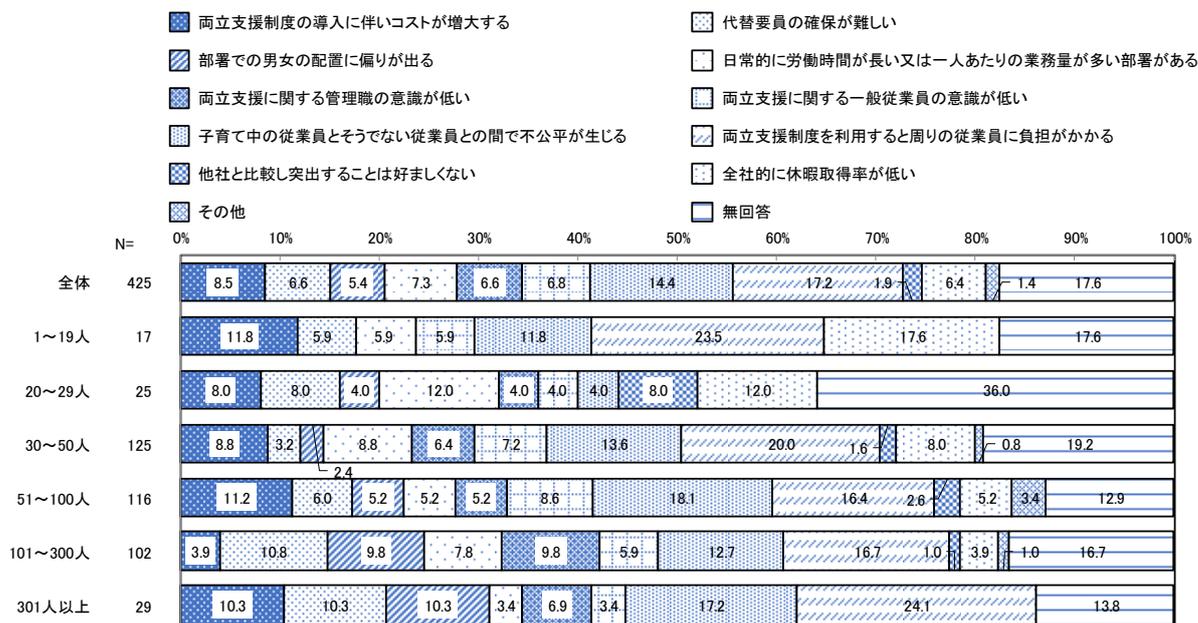
【2位】

従業員規模別で最も高い回答が分かれており、特徴的な傾向はみられなかった。



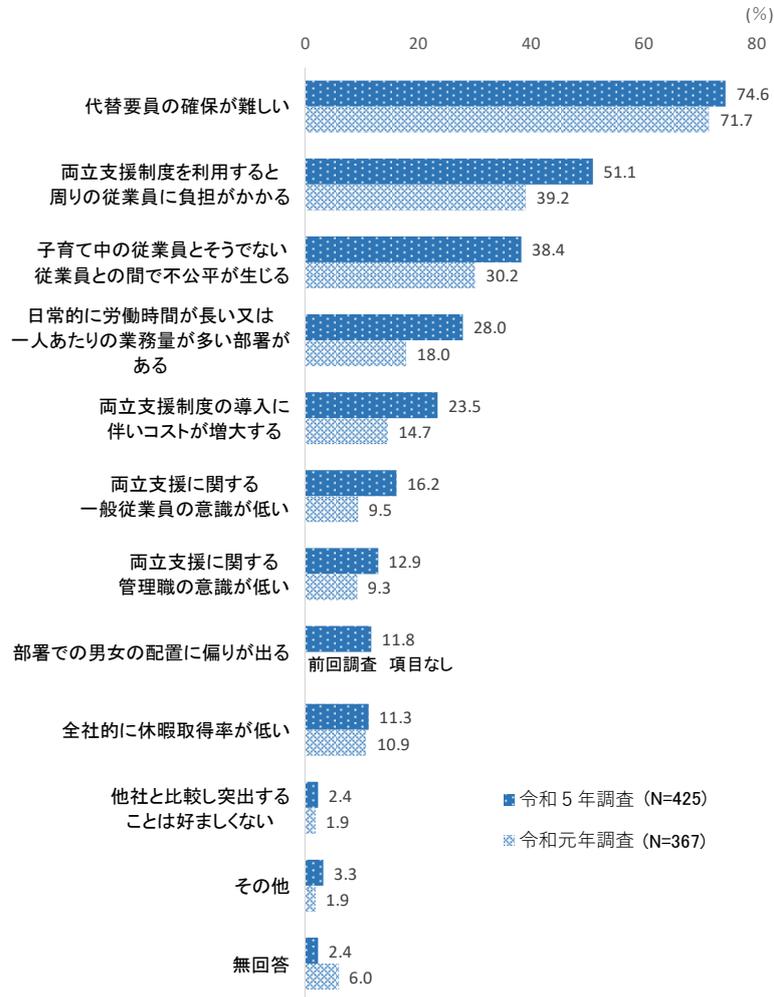
【3位】

従業員規模別で最も高い回答が分かれており、特徴的な傾向はみられなかった。



《参考》 1～3位として回答いただいたものを、単純な複数回答として集計し直したものを

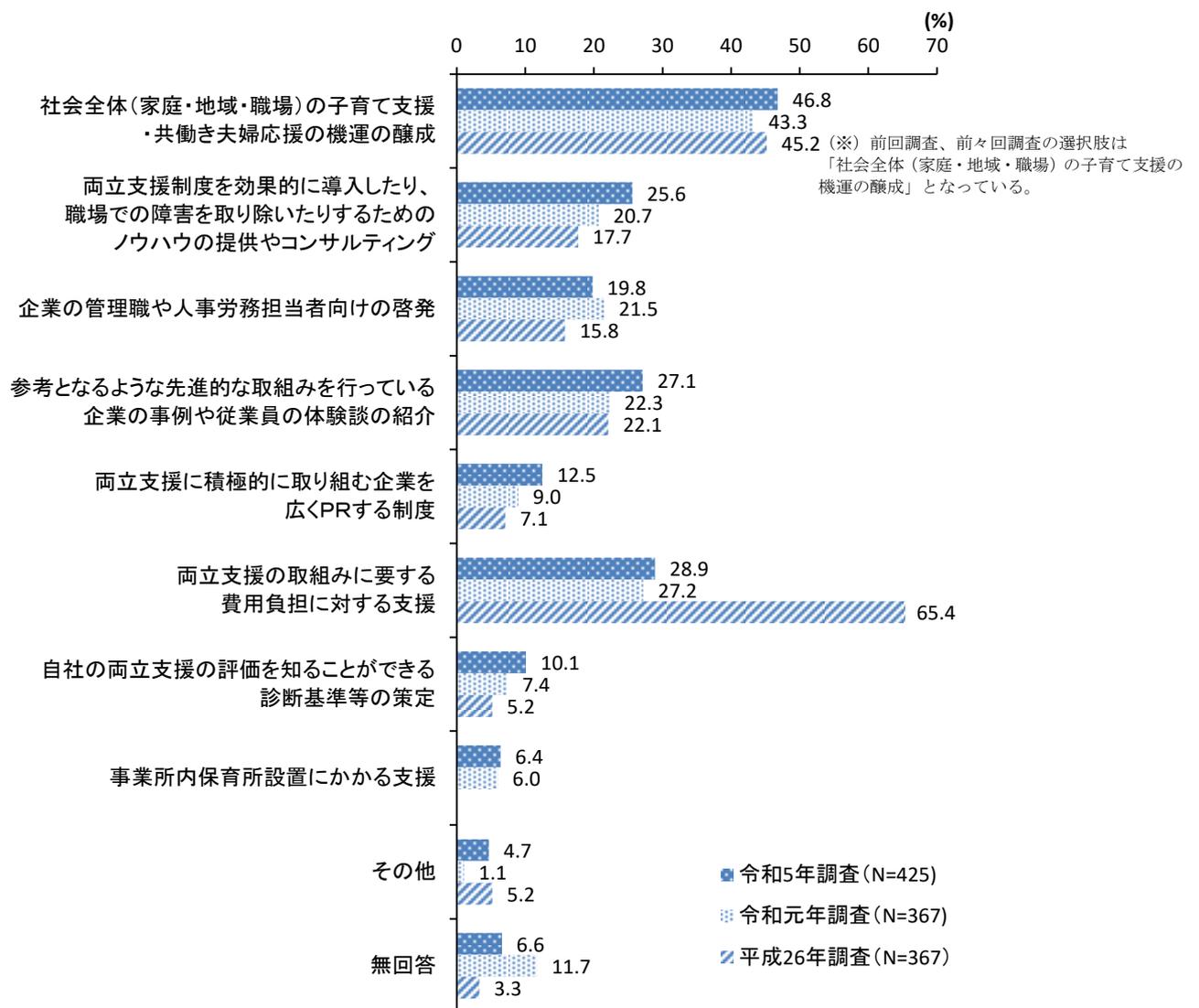
「代替要員の確保が難しい」が74.6%と最も高い。



(6) 仕事と子育ての両立支援を進めるにあたって、貴社が国や県に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が46.8%と最も高く、次いで「両立支援の取組みに要する費用負担に対する支援（優遇税制や助成制度）」が28.9%、「参考となるような先進的な取組みを行っている企業の事例や従業員の体験談の紹介」が27.1%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「両立支援制度を効果的に導入したり、職場での障害を取り除いたりするためのノウハウの提供やコンサルティング」は、前回より4.9ポイント増加、前々回より7.9ポイント増加と、いずれも高くなっている。



■主業種別

すべての業種において「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が3割以上で最も高くなっている（金融・保険業では「両立支援制度を効果的に導入したり、職場での障害を取り除いたりするためのノウハウの提供やコンサルティング」も同率1位）。「両立支援の取組みに要する費用負担に対する支援」は運輸業と卸売・小売業でそれぞれ40.0%と他業種に比べてやや高くなっている。

■従業員規模別

すべての従業員規模において「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が最も高くなっている。20～29人のみ、「両立支援の取組みに要する費用負担に対する支援（優遇税制や助成制度）」が同率であった。

■両立支援制度の整備及び運用の現状別（問2（1）の回答別）

「制度が整っており、実際に利用されている」または「制度は整っているが、あまり利用されていない」と回答した企業では「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」、それ以外の企業では「両立支援の取組みに要する費用負担に対する支援（優遇税制や助成制度）」が最も高くなっている。

■今後の両立支援意向別（問2（2）の回答別）

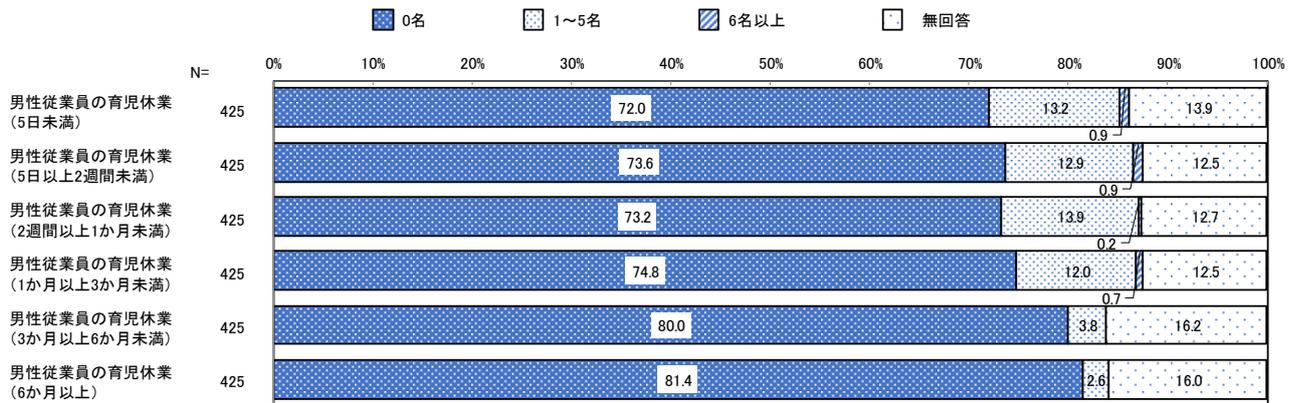
今後の両立支援の意向の有無に関わらず、「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が最も高くなっている。

	全体	社会全体(家庭・地域・職場)の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成(キャンペーンの実施など)	両立支援制度を効果的に導入したり、職場での障害を取り除いたりするためのノウハウの提供やコンサルティング	企業の管理職や人事労務担当者向けの啓発(セミナーや講習会の開催など)	参考となるような先進的な取り組みを行っている企業の事例や従業員の体験談の紹介	両立支援に積極的に取り組む企業を広くPRする制度(登録・認証、ホームページへの掲載など)	両立支援の取り組みに要する費用負担に対する支援(優遇税制や助成制度)	自社の両立支援の評価を知ることができる診断基準等の策定	事業所内保育所設置にかかる支援	その他	無回答		
全体	425 100.0	199 46.8	109 25.6	84 19.8	115 27.1	53 12.5	123 28.9	43 10.1	27 6.4	20 4.7	28 6.6		
主業種	建設業	62 100.0	23 37.1	14 22.6	11 17.7	17 27.4	5 8.1	11 17.7	7 11.3	2 3.2	11 17.7	6 9.7	
	製造業	123 100.0	63 51.2	35 28.5	32 26.0	32 26.0	18 14.6	37 30.1	12 9.8	7 5.7	2 1.6	7 5.7	
	情報通信業	7 100.0	3 42.9	1 14.3	2 28.6	2 28.6	-	1 14.3	2 28.6	1 14.3	-	-	
	運輸業	20 100.0	11 55.0	6 30.0	3 15.0	6 30.0	1 5.0	8 40.0	1 5.0	-	-	1 5.0	
	卸売・小売業	55 100.0	25 45.5	15 27.3	9 16.4	14 25.5	10 18.2	22 40.0	10 18.2	5 9.1	-	4 7.3	
	金融・保険業	7 100.0	4 57.1	4 57.1	2 28.6	2 28.6	-	-	-	-	-	-	
	医療・福祉	76 100.0	29 38.2	16 21.1	9 11.8	16 21.1	4 5.3	24 31.6	5 6.6	6 7.9	6 7.9	9 11.8	
	サービス業	48 100.0	28 58.3	12 25.0	10 20.8	15 31.3	11 22.9	11 22.9	4 8.3	2 4.2	-	1 2.1	
	その他	26 100.0	12 46.2	6 23.1	5 19.2	10 38.5	4 15.4	9 34.6	2 7.7	4 15.4	1 3.8	-	
	従業員数	1～19人	17 100.0	6 35.3	5 29.4	1 5.9	1 5.9	3 17.6	5 29.4	-	-	2 11.8	2 11.8
		20～29人	25 100.0	8 32.0	5 20.0	1 4.0	6 24.0	5 20.0	8 32.0	2 8.0	2 8.0	-	4 16.0
30～50人		125 100.0	54 43.2	30 24.0	21 16.8	35 28.0	16 12.8	33 26.4	12 9.6	6 4.8	7 5.6	11 8.8	
51～100人		116 100.0	55 47.4	29 25.0	21 18.1	30 25.9	10 8.6	39 33.6	11 9.5	3 2.6	5 4.3	5 4.3	
101～300人		102 100.0	51 50.0	31 30.4	29 28.4	31 30.4	13 12.7	30 29.4	16 15.7	9 8.8	5 4.9	4 3.9	
301人以上		29 100.0	20 69.0	7 24.1	6 20.7	9 31.0	3 10.3	6 20.7	1 3.4	7 24.1	-	1 3.4	
両立支援制度の現状		制度が整っており、実際に利用されている	296 100.0	141 47.6	80 27.0	60 20.3	80 27.0	36 12.2	84 28.4	31 10.5	21 7.1	10 3.4	17 5.7
	制度は整っていないが、柔軟に対応している	49 100.0	19 38.8	15 30.6	7 14.3	12 24.5	8 16.3	21 42.9	7 14.3	3 6.1	3 6.1	4 8.2	
	制度は整っているが、あまり利用されていない	73 100.0	37 50.7	14 19.2	17 23.3	23 31.5	7 9.6	14 19.2	4 5.5	2 2.7	7 9.6	6 8.2	
	制度も柔軟な対応もない	5 100.0	2 40.0	-	-	-	2 40.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	-	-	
制度後の拡充意向	そう思う	136 100.0	71 52.2	41 30.1	33 24.3	40 29.4	27 19.9	39 28.7	13 9.6	10 7.4	3 2.2	9 6.6	
	どちらかといえばそう思う	243 100.0	108 44.4	63 25.9	44 18.1	65 26.7	21 8.6	75 30.9	28 11.5	13 5.3	12 4.9	16 6.6	
	どちらかといえばそう思わない	29 100.0	13 44.8	4 13.8	4 13.8	5 17.2	5 17.2	6 20.7	1 3.4	2 6.9	2 6.9	1 3.4	
	そう思わない	5 100.0	1 20.0	-	1 20.0	1 20.0	-	1 20.0	-	-	1 20.0	-	

【問3. 男性の育児休業について】

(1) 貴社における過去3年間（令和2年4月～令和5年3月）の男性従業員の育児休業の取得状況について、取得期間ごとにそれぞれあてはまる人数をお答えください。（該当者がいない場合は「0」と記入してください。）

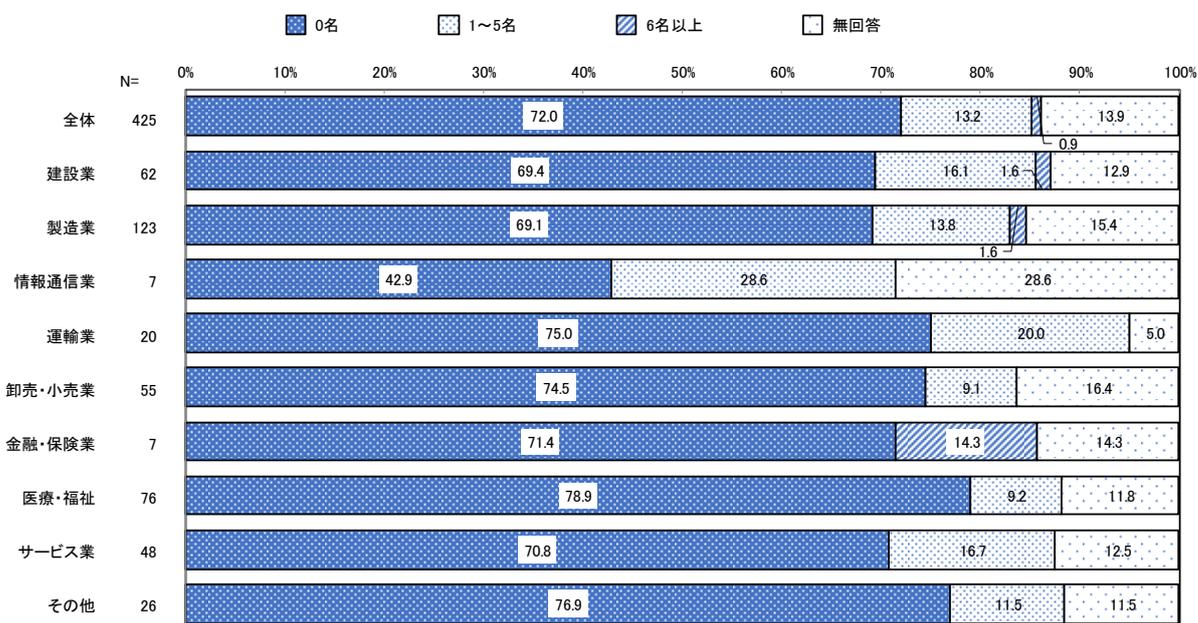
取得期間にかかわらず「0名」が最も高く、7～8割を占めている。また、「1～5名」については、5日未満から1か月以上3か月未満までは10%強となっているが、3か月以上6か月未満では3.8%、6か月以上では2.6%と低くなっている。



■主業種別

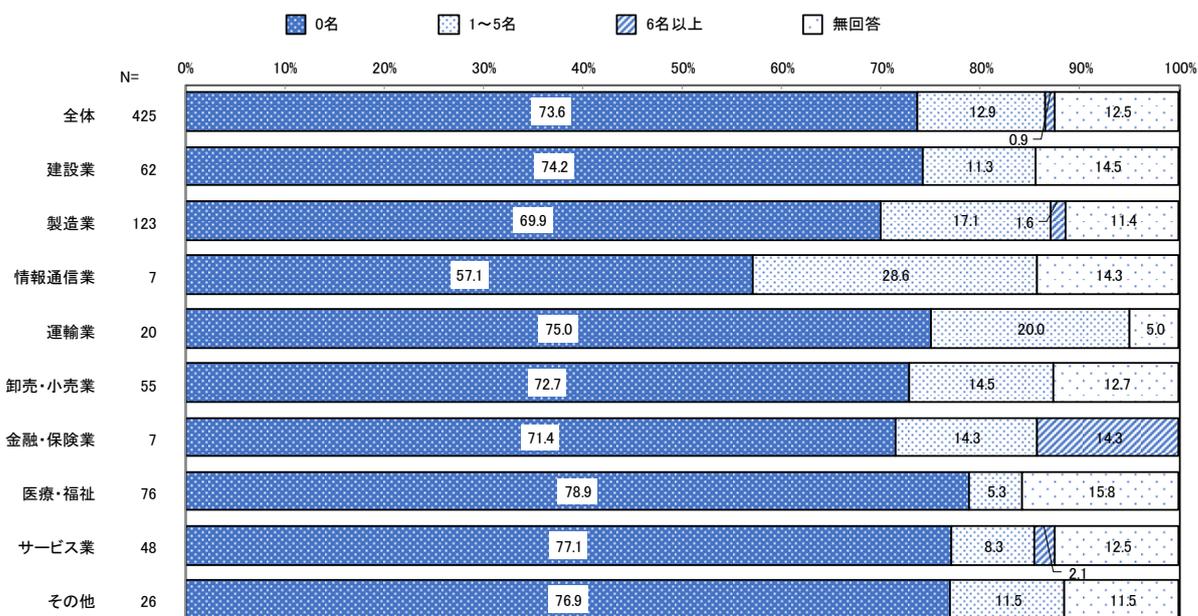
【5日未満】

すべての業種において「0名」が最も高いが、情報通信業では4割にとどまり、「1～5名」が28.6%と他の業種に比べて高くなっている



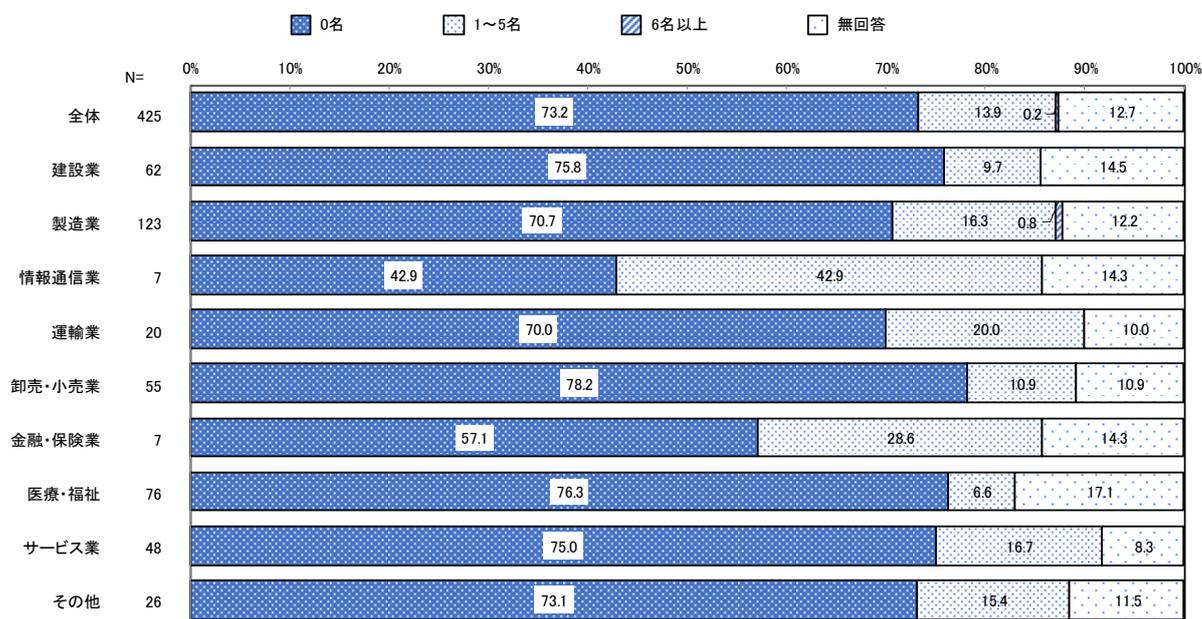
【5日以上2週間未満】

すべての業種において「0名」が最も高いが、金融・保険業では「6名以上」が14.3%と他の業種に比べて高くなっている。



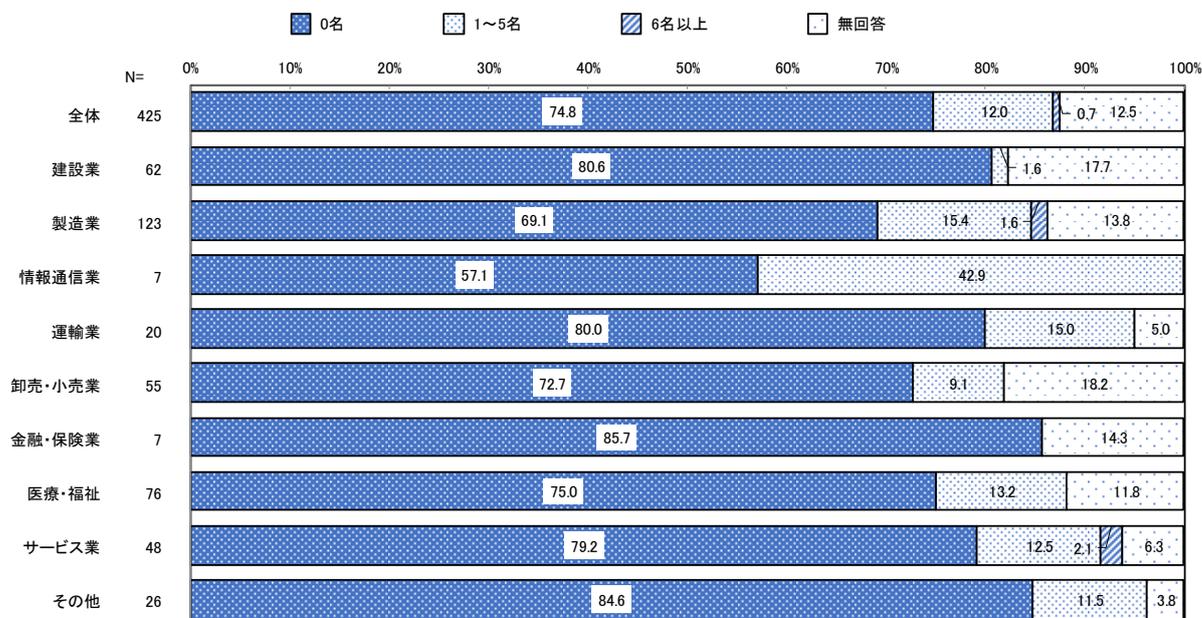
【2週間以上1か月未満】

すべての業種において「0名」が最も高くなっている（情報通信業では「1～5名」も同率1位）。また、情報通信業では「1～5名」が42.9%、金融・保険業では28.6%と他の業種に比べて高くなっている。



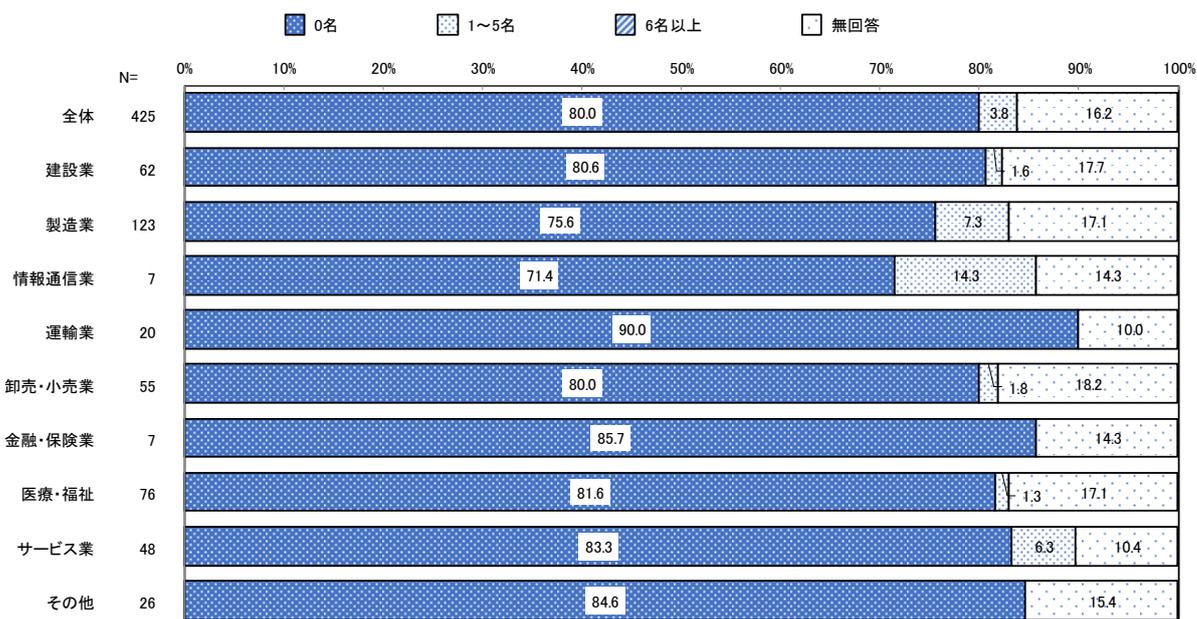
【1か月以上3か月未満】

すべての業種において「0名」が最も高いが、情報通信業では「1～5名」が42.9%と他の業種に比べて高くなっている。



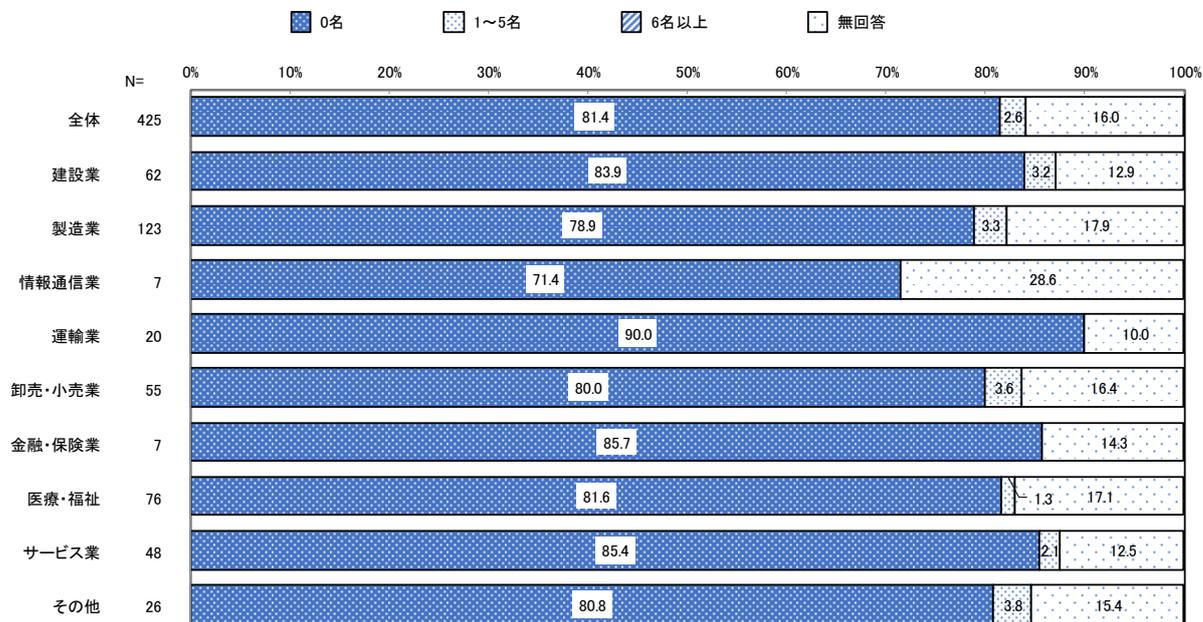
【3か月以上6か月未満】

すべての業種において「0名」が最も高いが、情報通信業では「1～5名」が14.3%と他の業種に比べて高くなっている。



【6か月以上】

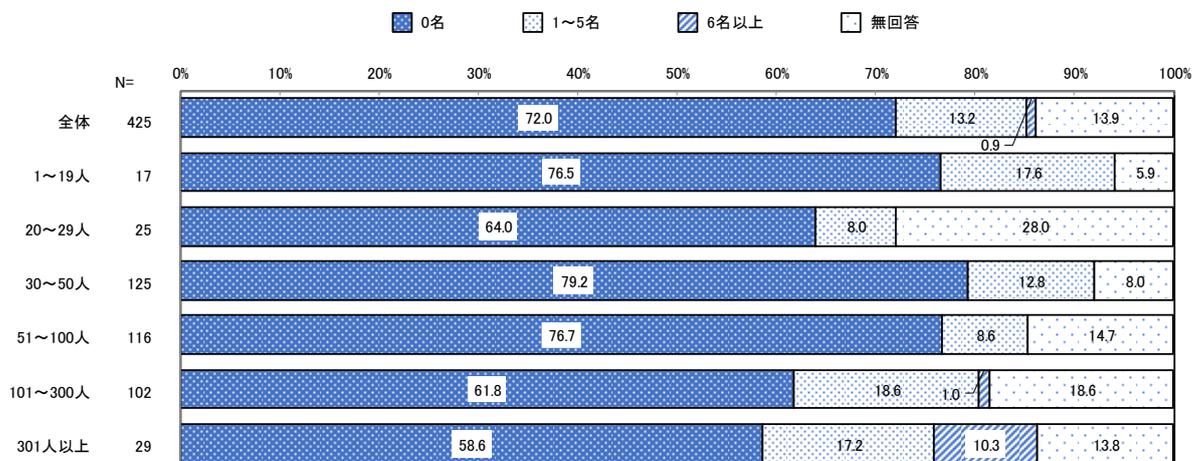
すべての業種において「0名」が最も高く、運輸業では9割を占めている。



■従業員規模別

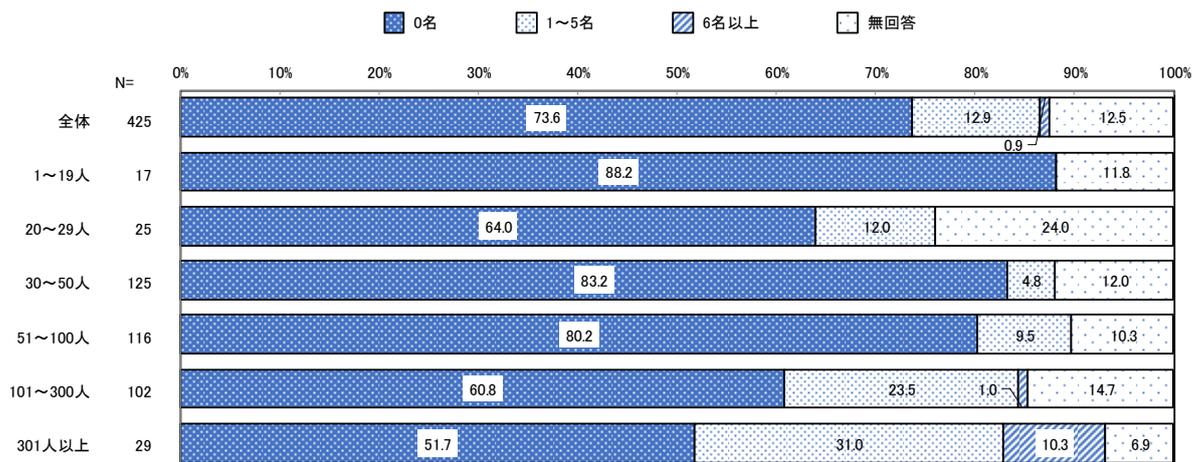
【5日未満】

すべての従業員規模において「0名」が最も高いが、301人以上では「6名以上」が10.3%と他の従業員規模に比べて高くなっている。



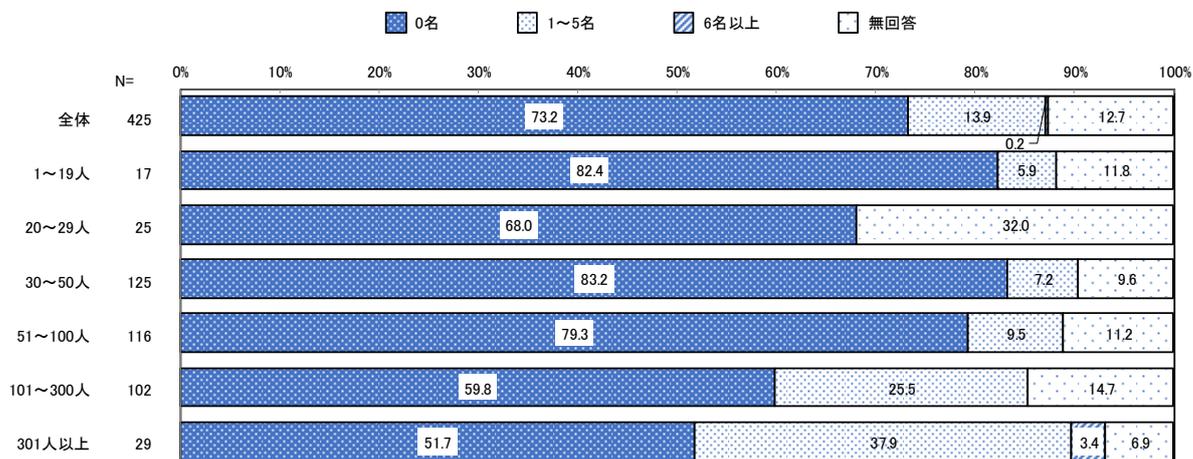
【5日以上2週間未満】

すべての従業員規模において「0名」が最も高いが、301人以上では「1~5名」が31.0%と他の従業員規模に比べて高くなっている。



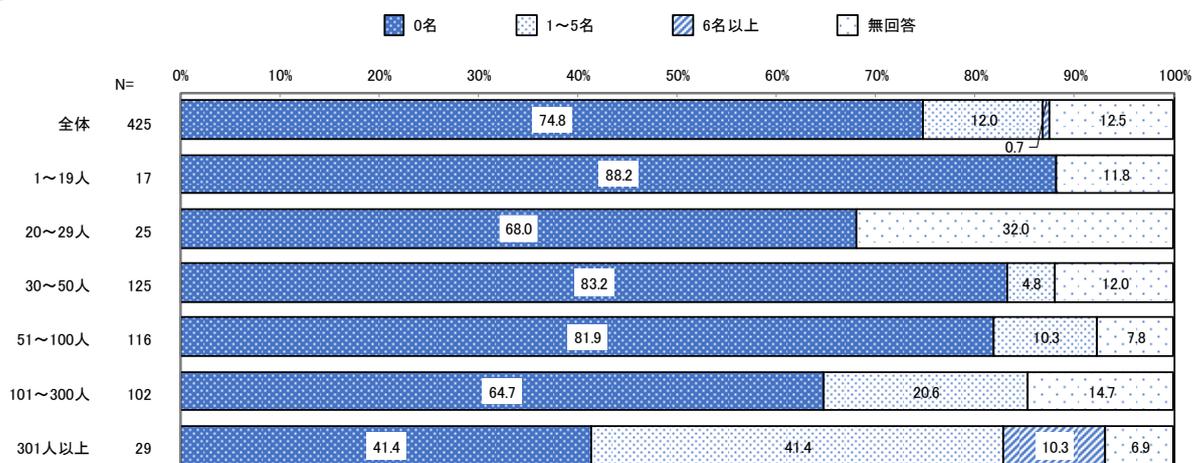
【2週間以上1か月未満】

すべての従業員規模において「0名」が最も高いが、301人以上では「1~5名」が37.9%と他の従業員規模に比べて高くなっている。



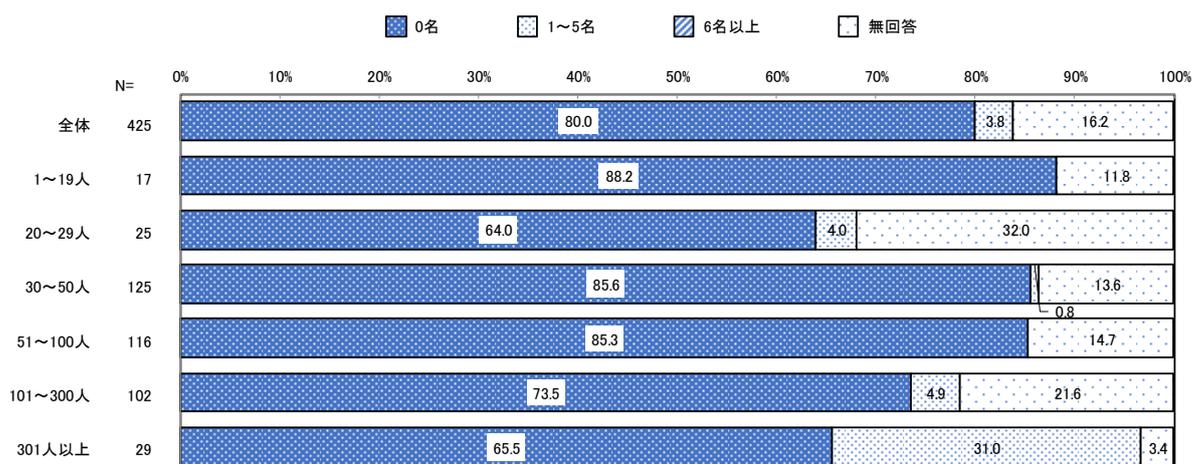
【1か月以上3か月未満】

すべての従業員規模において「0名」が最も高くなっている（301人以上では「1～5名」も同率1位）。また、301人以上では、「1～5名」は41.4%、「6名以上」は10.3%と、他の従業員規模と比べて高くなっている。



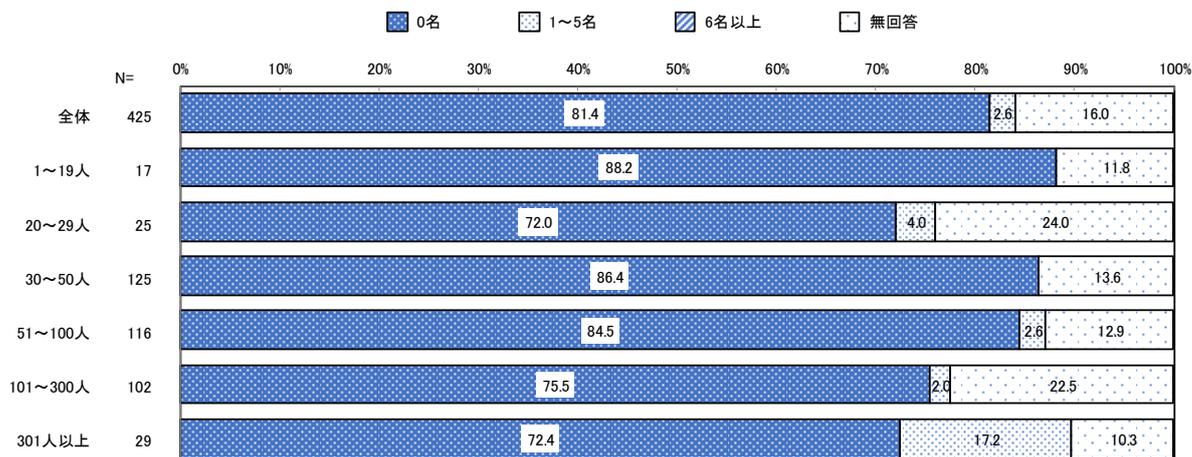
【3か月以上6か月未満】

すべての従業員規模において「0名」が最も高いが、301人以上では「1～5名」が31.0%と他の従業員規模に比べて高くなっている。



【6か月以上】

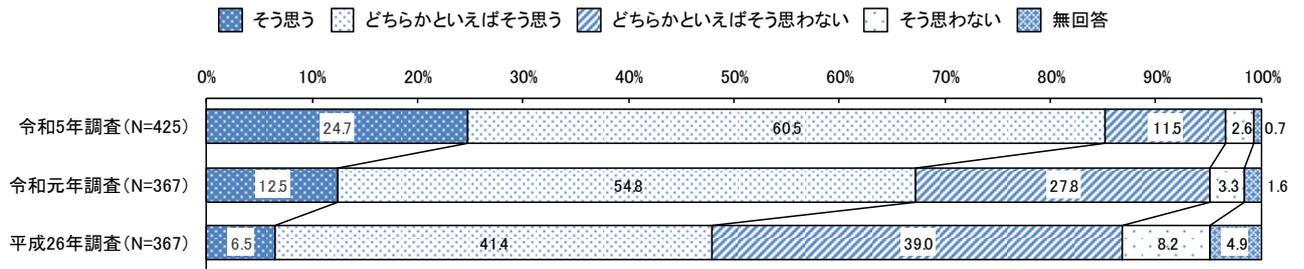
すべての従業員規模において「0名」が最も高いが、301人以上では「1～5名」が17.2%と他の従業員規模に比べて高くなっている。



(2) 男性の育児休業取得について企業は積極的に促進すべきだと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

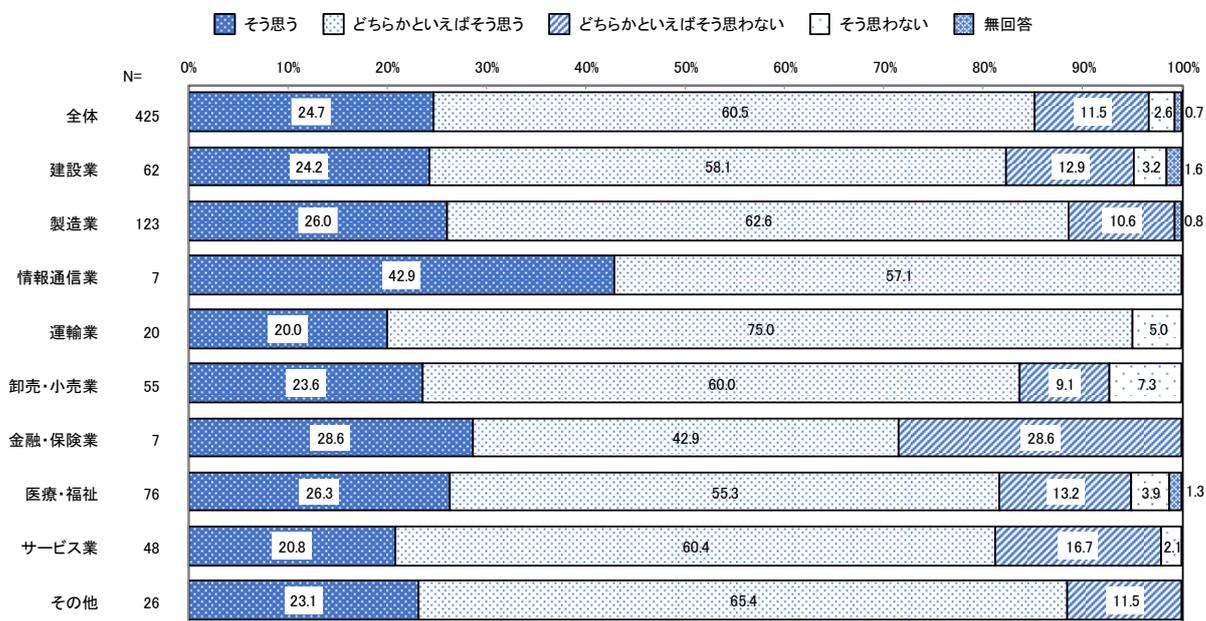
「どちらかといえばそう思う」が60.5%と最も高く、次いで「そう思う」が24.7%、「どちらかといえばそう思わない」が11.5%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」はいずれも高くなっている。



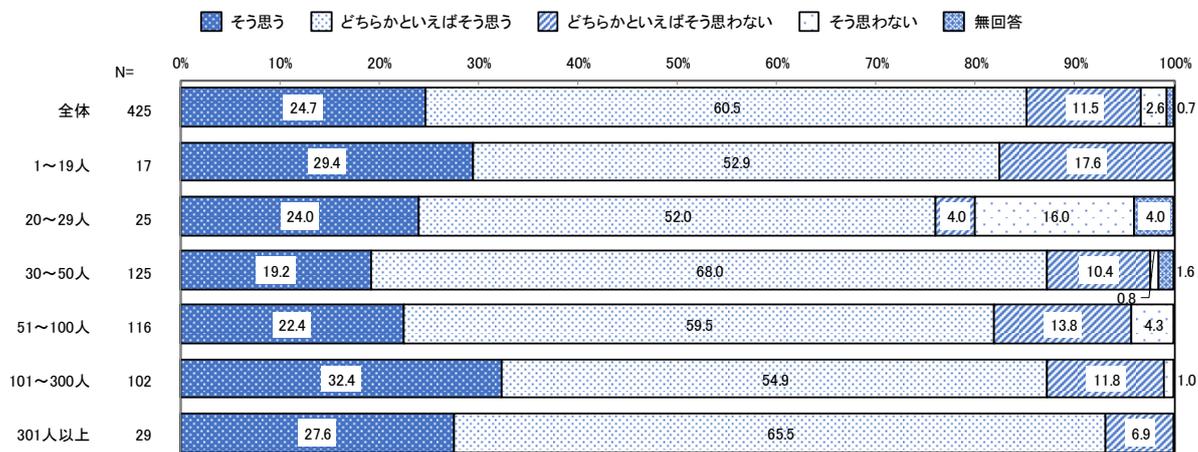
■ 主業種別

すべての業種において「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が7割を超え、特に情報通信業では100.0%となっている。また、情報通信業では「そう思う」が42.9%と他の業種に比べて高くなっている。



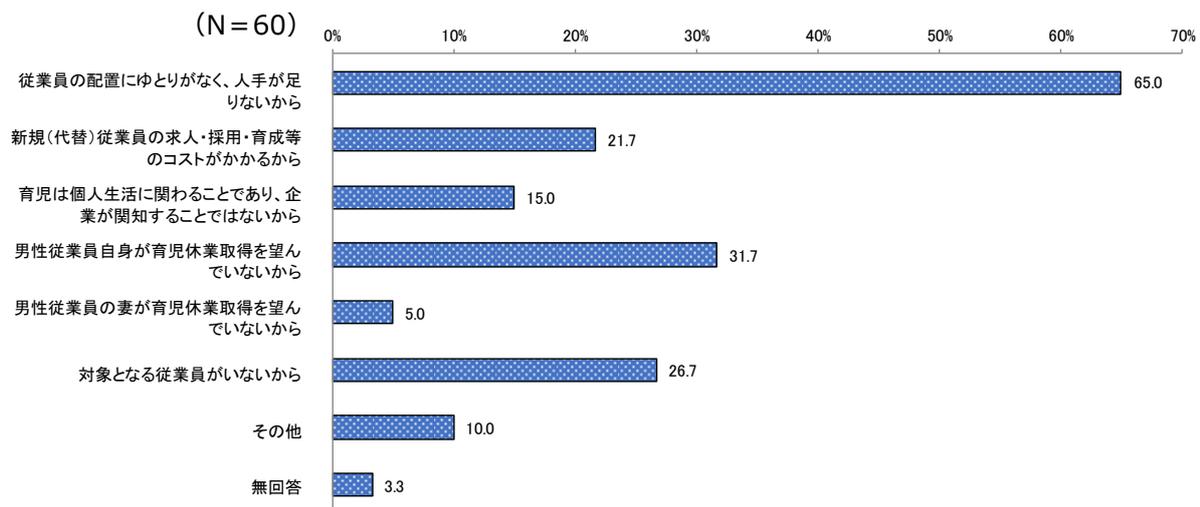
■ 従業員規模別

すべての従業員規模において「どちらかといえばそう思う」が半数を超えている。



(3) (2)で「3. どちらかといえばそう思わない」又は「4. そう思わない」と回答された方にお尋ねします。なぜそう思わないのか、あてはまるものをすべて選んでください。

「従業員の配置にゆとりがなく、人手が足りないから」が65.0%と最も高く、次いで「男性従業員自身が育児休業取得を望んでいないから」が31.7%、「対象となる従業員がいないから」が26.7%となっている。



■ 主業種別

すべての業種において「従業員の配置にゆとりがなく、人手が足りないから」が4割以上と最も高くなっている。

■ 従業員規模別

すべての従業員規模において「従業員の配置にゆとりがなく、人手が足りないから」が最も高くなっている。

■ 男性の育児休業の取得状況別（問3（1）の回答別）

すべての区分において「従業員の配置にゆとりがなく、人手が足りないから」が5割以上と最も高くなっている。また、男性従業員が5日未満の育児休業を1～5名が取得している企業では「新規（代替）従業員の求人・採用・育成等のコストがかかるから」も同率で最も高くなっている。

	全 体	従業員の配置にゆとりがなく、人手が足りないから	新規(代替)従業員の求人・採用・育成等のコストがかかるから	育児は個人生活に関わることであり、企業が関知することではないから	男性従業員自身が育児休業取得を望んでいないから	男性従業員の妻が育児休業取得を望んでいないから	対象となる従業員がいないから	その他	無回答	
全 体	60 100.0	39 65.0	13 21.7	9 15.0	19 31.7	3 5.0	16 26.7	6 10.0	2 3.3	
主 業 種	建設業	10 100.0	7 70.0	3 30.0	1 10.0	3 30.0	- 30.0	3 10.0	1 10.0	
	製造業	13 100.0	9 69.2	4 30.8	1 7.7	5 38.5	- 23.1	3 15.4	2 7.7	
	情報通信業	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	運輸業	1 100.0	1 100.0	- -	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -	- -
	卸売・小売業	9 100.0	7 77.8	3 33.3	1 11.1	2 22.2	1 11.1	1 11.1	- -	
	金融・保険業	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	- -
	医療・福祉	13 100.0	7 53.8	2 15.4	- -	5 38.5	2 15.4	4 30.8	2 15.4	
	サービス業	9 100.0	4 44.4	- -	3 33.3	2 22.2	- -	4 44.4	1 11.1	
	その他	3 100.0	3 100.0	1 33.3	1 33.3	- -	- -	1 33.3	- -	
	従 業 員 数	1～19人	3 100.0	2 66.7	- -	1 33.3	1 33.3	- -	2 66.7	1 33.3
20～29人		5 100.0	3 60.0	2 40.0	2 40.0	- 20.0	1 20.0	- -	- -	
30～50人		14 100.0	8 57.1	3 21.4	1 7.1	4 28.6	- -	6 42.9	2 14.3	
51～100人		21 100.0	16 76.2	6 28.6	2 9.5	7 33.3	1 4.8	6 28.6	2 9.5	
101～300人		13 100.0	7 53.8	1 7.7	3 23.1	6 46.2	- -	1 7.7	1 7.7	
301人以上		2 100.0	1 50.0	1 50.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -	
(5 育性 日 児 従 業 員 の 未 満 業 員 の)		0名	48 100.0	31 64.6	7 14.6	7 14.6	17 35.4	3 6.3	16 33.3	5 10.4
	1～5名	7 100.0	4 57.1	4 57.1	1 14.3	2 28.6	- -	- -	1 14.3	
	6名以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
(5 育性 日 児 従 業 員 の 未 満 業 員 の) 2	0名	52 100.0	33 63.5	9 17.3	8 15.4	18 34.6	3 5.8	16 30.8	6 11.5	
	1～5名	3 100.0	2 66.7	1 33.3	1 33.3	- -	- -	- -	- -	
	6名以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
1 (5 育性 日 児 従 業 員 の 未 満 業 員 の) か 2 週 間 未 満 以 上	0名	52 100.0	33 63.5	10 19.2	7 13.5	18 34.6	3 5.8	16 30.8	6 11.5	
	1～5名	1 100.0	1 100.0	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -	
	6名以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
3 (1 育性 月 児 従 業 員 の 未 満 業 員 の) か 1 月 未 満 以 上	0名	52 100.0	33 63.5	10 19.2	7 13.5	17 32.7	3 5.8	16 30.8	6 11.5	
	1～5名	2 100.0	2 100.0	- -	1 50.0	1 50.0	- -	- -	- -	
	6名以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
6 (3 育性 月 児 従 業 員 の 未 満 業 員 の) か 3 月 未 満 以 上	0名	53 100.0	34 64.2	10 18.9	8 15.1	18 34.0	3 5.7	16 30.2	6 11.3	
	1～5名	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
	6名以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
(6 育性 月 児 従 業 員 の 未 満 業 員 の) 上	0名	54 100.0	35 64.8	11 20.4	8 14.8	18 33.3	3 5.6	16 29.6	6 11.1	
	1～5名	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
	6名以上	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	

(4) 男性の育児休業取得を促進するために、企業として特に重要だと思うものを3つまで選んで、順に番号を記入してください。

【1位】

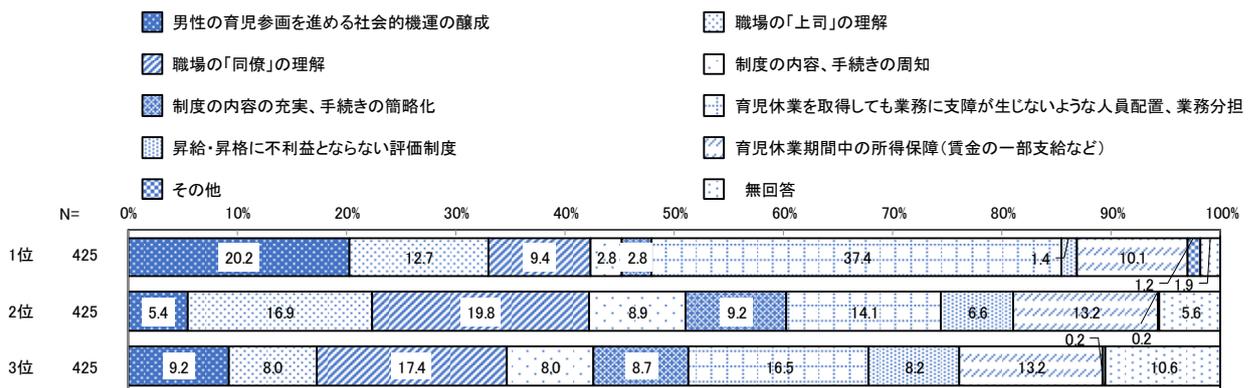
「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」が37.4%と最も高く、次いで「男性の育児参画を進める社会的機運の醸成」が20.2%、「職場の「上司」の理解」が12.7%となっている。

【2位】

「職場の「同僚」の理解」が19.8%と最も高く、次いで「職場の「上司」の理解」が16.9%、「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」が14.1%となっている。

【3位】

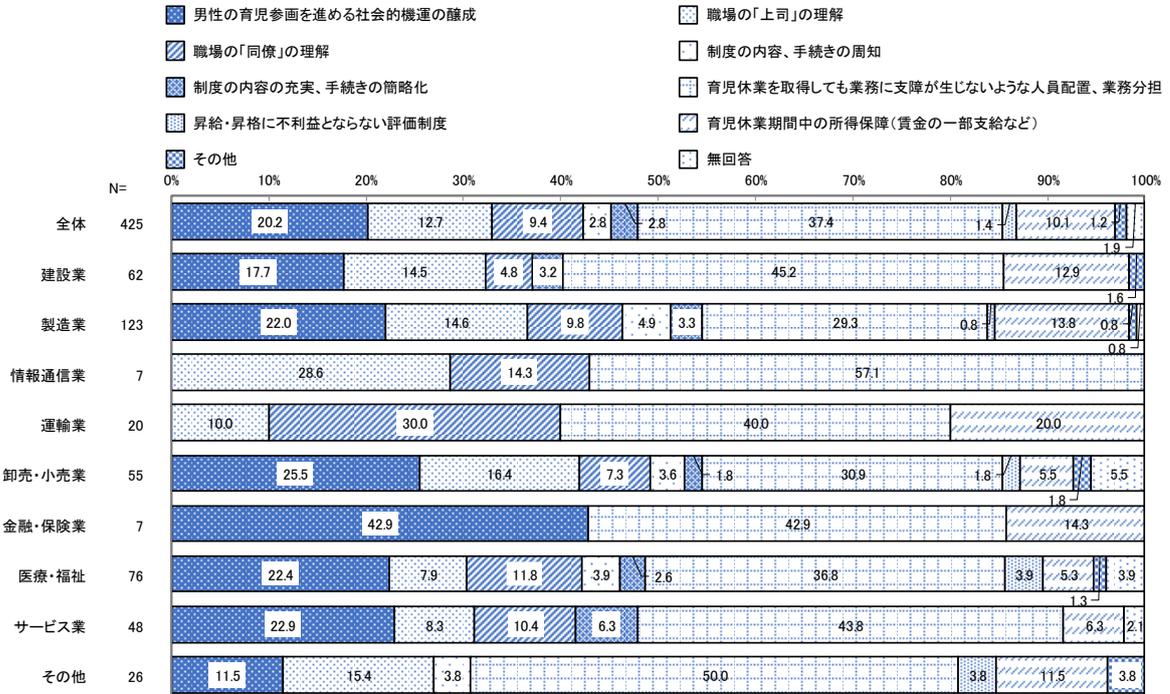
「職場の「同僚」の理解」が17.4%と最も高く、次いで「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」が16.5%、「育児休業期間中の所得保障（賃金の一部支給など）」が13.2%となっている。



■主業種別

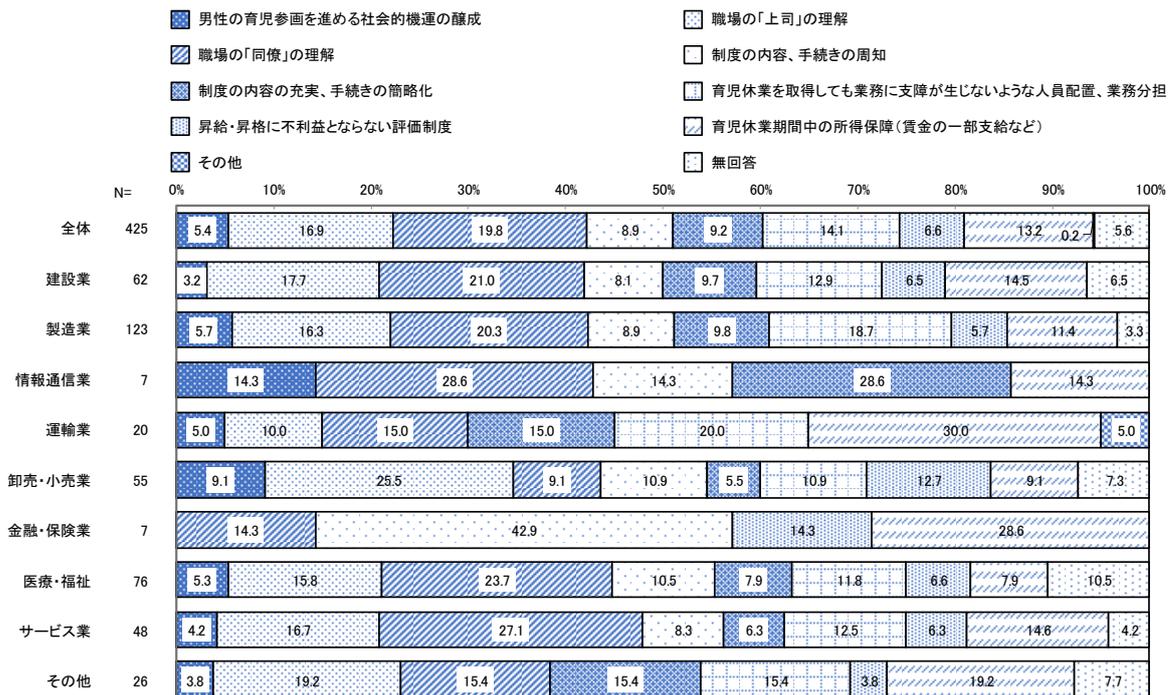
【1位】

すべての業種において「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」が最も高くなっている。また、金融・保険業では「男性の育児参画を進める社会的機運の醸成」が同率で最も高くなっている。



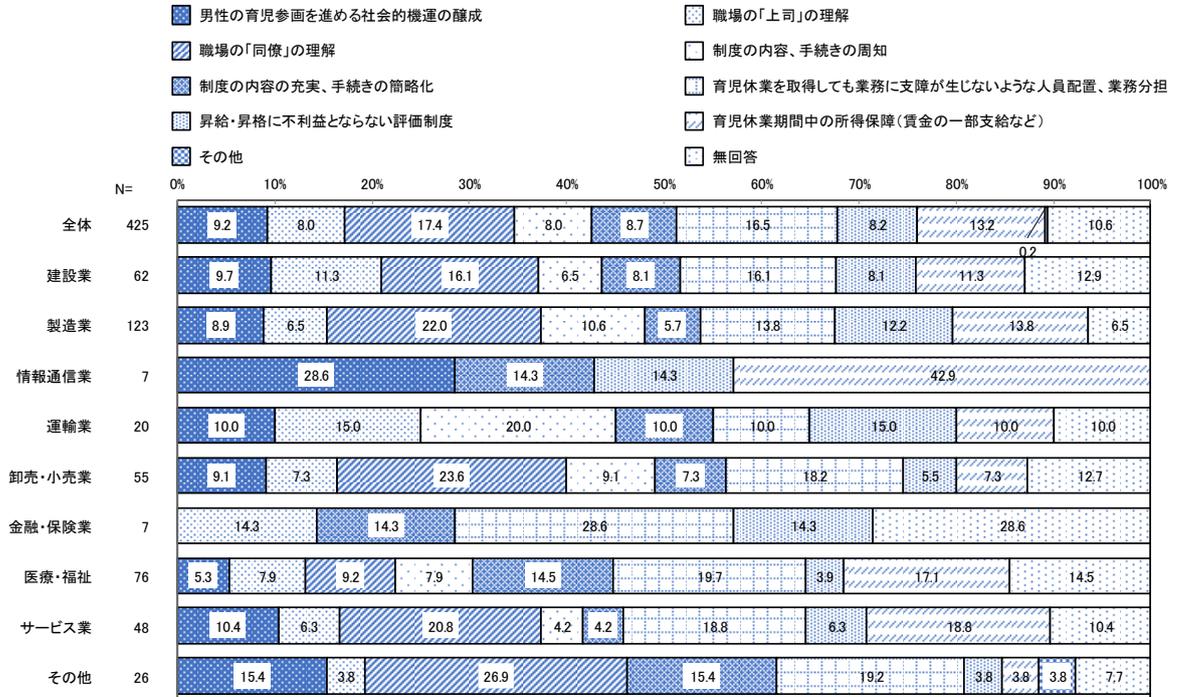
【2位】

運輸業、卸売・小売業及び金融・保険業を除く業種で「職場の「同僚」の理解」が最も高くなっている（情報通信業では「制度の内容の充実、手続きの簡略化」も同率1位）。運輸業では「育児休業期間中の所得保障（賃金の一部支給など）」、卸売・小売業では「職場の「上司」の理解」、金融・保険業では「制度の内容、手続きの周知」がそれぞれ最も高くなっている。



【3位】

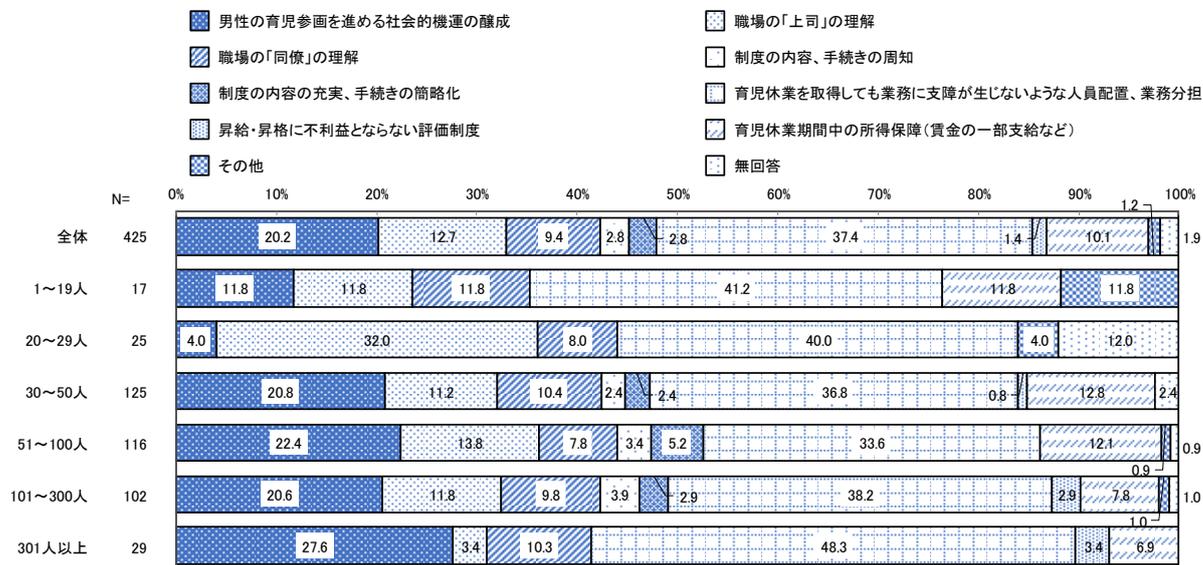
情報通信業、運輸業、金融・保険業、医療・福祉を除く業種で「職場の「同僚」の理解」が最も高くなっている（建設業では「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」も同率1位）。金融・保険業及び医療・福祉では「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」、情報通信業では「育児休業期間中の所得保障（賃金の一部支給など）」、運輸業では「制度の内容、手続きの周知」がそれぞれ最も高くなっている。



■従業員規模別

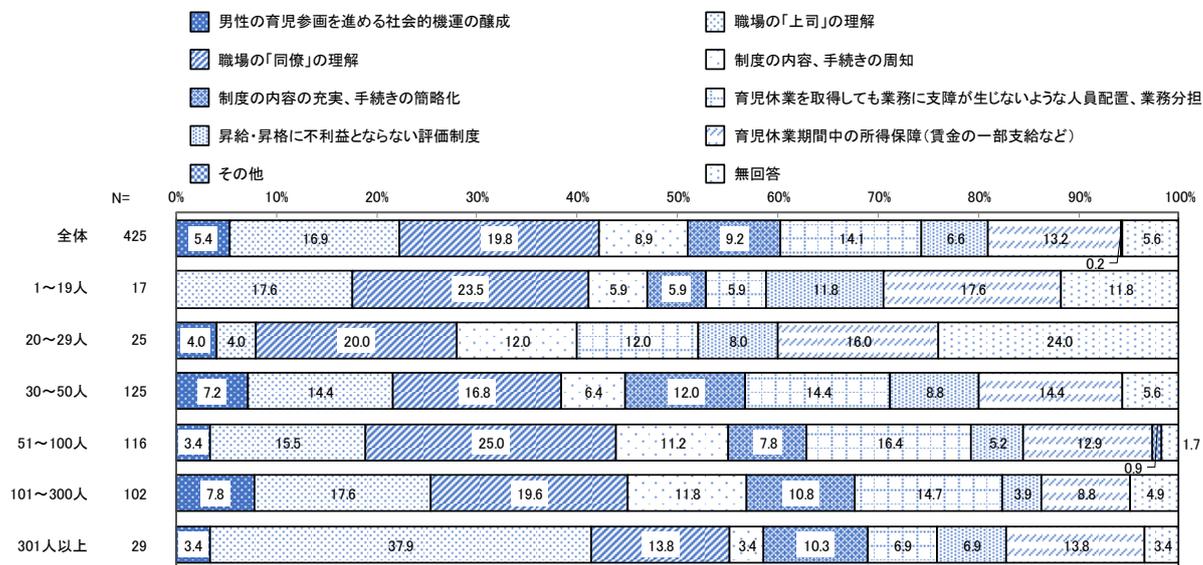
【1位】

すべての従業員規模において「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」が最も高くなっている。また、20～29人では「職場の「上司」の理解」が32.0%と他の従業員規模に比べて高くなっている。



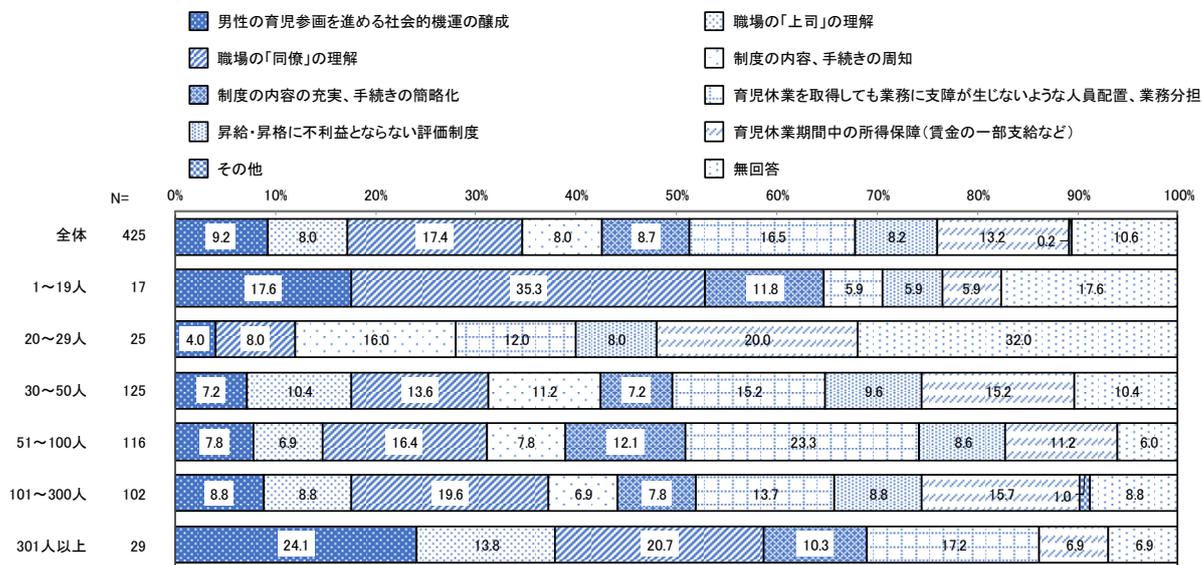
【2位】

従業員規模別で回答が分散しており全体的な傾向はみられないが、301人以上では「職場の「上司」の理解」は37.9%で、他の従業員規模と比べて顕著に高くなっている。



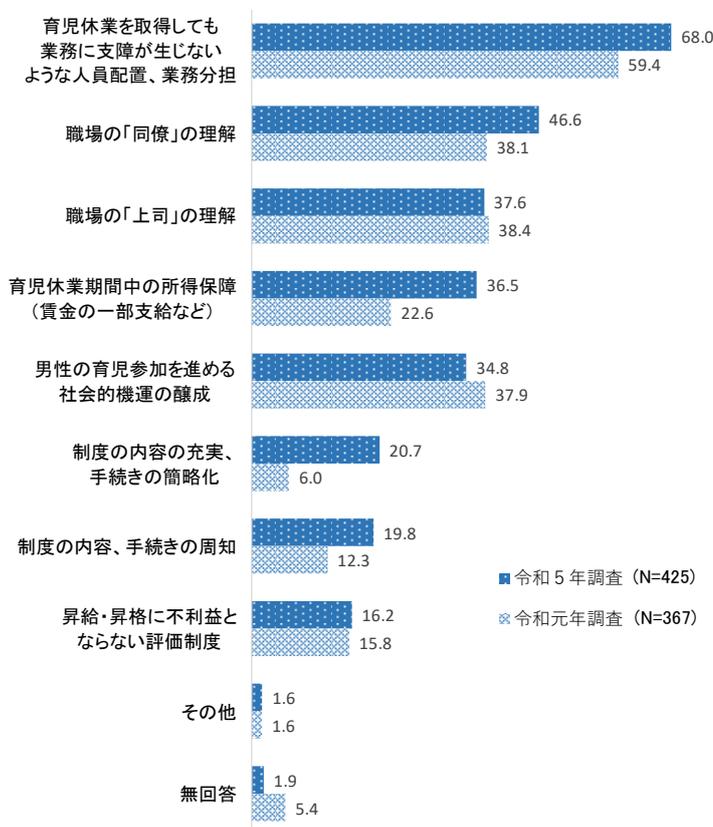
【3位】

1～19人では「職場の「同僚」の理解」が35.3%と他の従業員規模と比べて顕著に高くなっている。また、301人以上では「男性の育児参画を進める社会的機運の醸成」が24.1%と他の従業員規模と比べて高くなっている。



《参考》 1～3位として回答いただいたものを、単純な複数回答として集計し直したもの

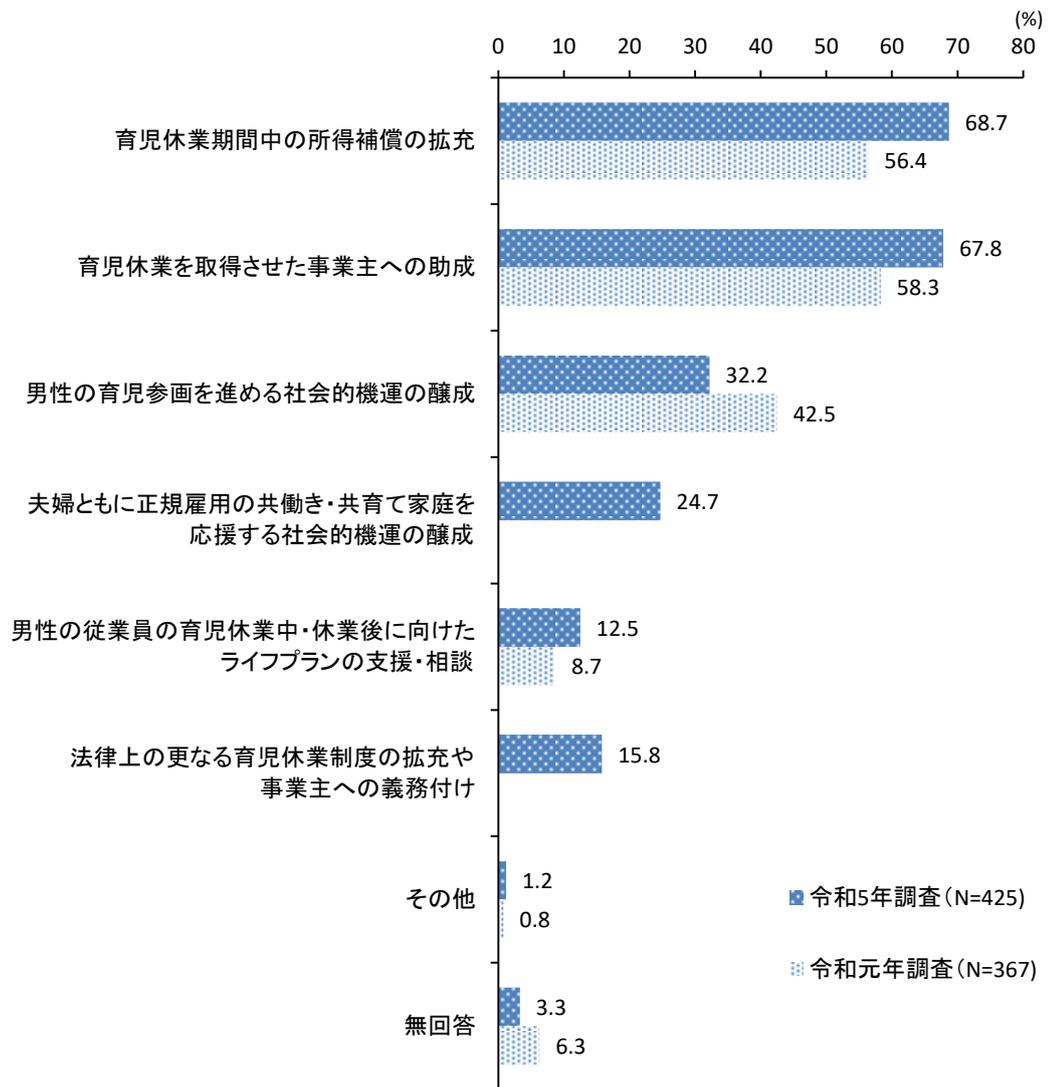
「育児休業を取得しても業務に支障が生じないような人員配置、業務分担」が68.0%で最も高い。



(5) 男性の育児休業取得を促進するために、貴社が国や県に特に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

「育児休業期間中の所得補償の拡充」が68.7%と最も高く、次いで「育児休業を取得させた事業主への助成（業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など）」が67.8%、これら2件から大きく離れて「男性の育児参画を進める社会的機運の醸成」が32.2%となっている。

前回調査と比べると、「育児休業期間中の所得補償の拡充」は12.3ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■主業種別

医療・福祉及びサービス業を除く業種で「育児休業期間中の所得補償の拡充」が最も高くなっている。医療・福祉及びサービス業では「育児休業を取得させた事業主への助成（業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など）」が最も高くなっている。

■従業員規模別

1～19人では「育児休業を取得させた事業主への助成（業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など）」が100.0%と顕著に高くなっている。

■男性育児休業の促進意向別（問3（2）の回答別）

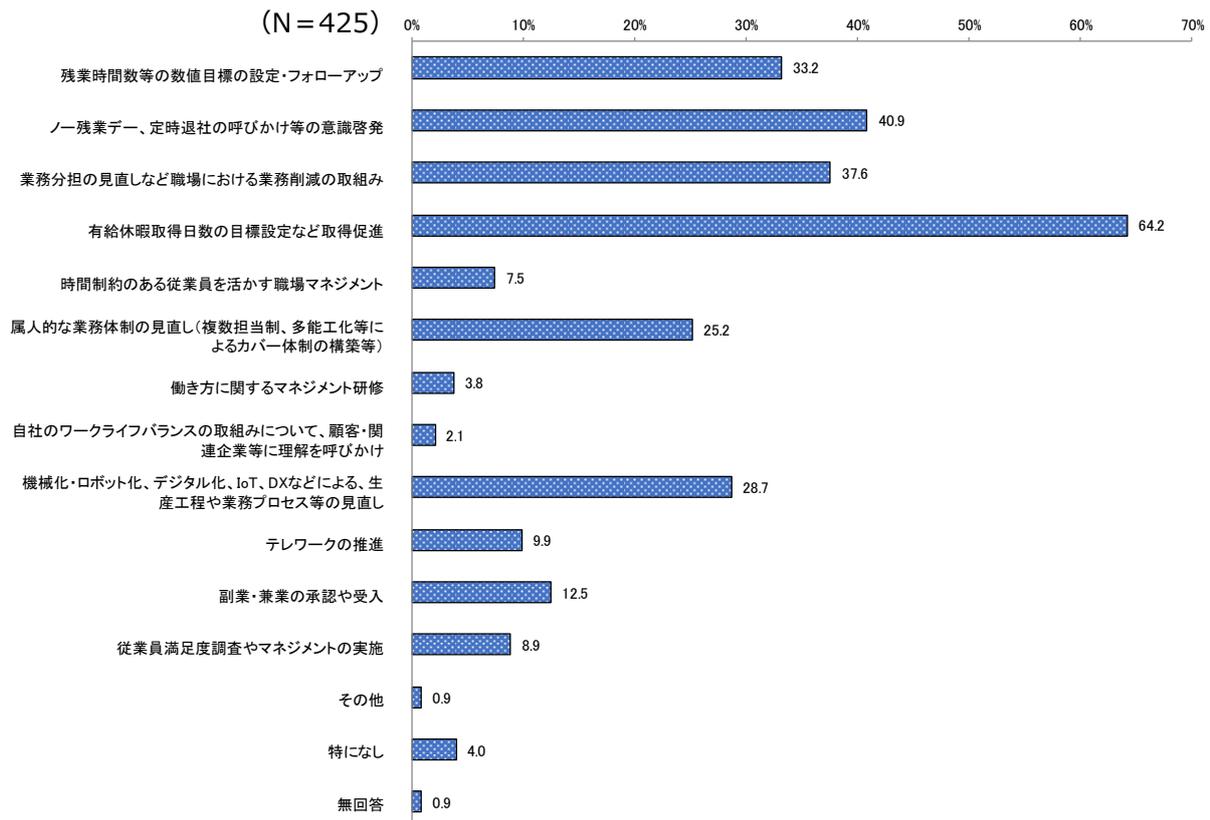
「そう思う」と回答した企業を除くすべての企業において「育児休業を取得させた事業主への助成（業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など）」が最も高くなっている。一方、「そう思う」と回答した企業では「育児休業期間中の所得補償の拡充」が最も高くなっている。

		全 体	育児休業期間中の所得補償の拡充	育児休業を取得させた事業主への助成(業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など)	男性の育児参画を進める社会的機運の醸成	夫婦ともに正規雇用の共働き・子育て家庭を応援する社会的機運の醸成	男性従業員の育児休業中・休業後に向けたライフプランの支援・相談	法律上の更なる育児休業制度の拡充や事業主への義務付け	その他	無回答
全 体		425	292	288	137	105	53	67	5	14
		100.0	68.7	67.8	32.2	24.7	12.5	15.8	1.2	3.3
主 業 種	建設業	62	40	39	14	15	4	8	1	4
		100.0	64.5	62.9	22.6	24.2	6.5	12.9	1.6	6.5
	製造業	123	86	84	37	33	21	23	-	3
		100.0	69.9	68.3	30.1	26.8	17.1	18.7	-	2.4
	情報通信業	7	6	4	4	4	-	2	-	-
		100.0	85.7	57.1	57.1	57.1	-	28.6	-	-
	運輸業	20	18	13	3	3	5	4	-	-
		100.0	90.0	65.0	15.0	15.0	25.0	20.0	-	-
	卸売・小売業	55	37	35	23	13	8	7	-	3
		100.0	67.3	63.6	41.8	23.6	14.5	12.7	-	5.5
	金融・保険業	7	6	1	2	1	-	1	-	-
	100.0	85.7	14.3	28.6	14.3	-	14.3	-	-	
医療・福祉	76	49	54	20	13	6	7	3	4	
	100.0	64.5	71.1	26.3	17.1	7.9	9.2	3.9	5.3	
サービス業	48	31	33	20	14	4	8	1	-	
	100.0	64.6	68.8	41.7	29.2	8.3	16.7	2.1	-	
その他	26	18	24	14	8	5	7	-	-	
	100.0	69.2	92.3	53.8	30.8	19.2	26.9	-	-	
従 業 員 数	1～19人	17	13	17	4	4	-	3	-	-
		100.0	76.5	100.0	23.5	23.5	-	17.6	-	-
	20～29人	25	13	14	3	6	1	7	1	2
		100.0	52.0	56.0	12.0	24.0	4.0	28.0	4.0	8.0
	30～50人	125	94	81	33	25	20	15	1	3
		100.0	75.2	64.8	26.4	20.0	16.0	12.0	0.8	2.4
	51～100人	116	82	86	34	31	16	18	2	3
	100.0	70.7	74.1	29.3	26.7	13.8	15.5	1.7	2.6	
101～300人	102	65	65	45	25	13	18	1	4	
	100.0	63.7	63.7	44.1	24.5	12.7	17.6	1.0	3.9	
301人以上	29	19	19	15	9	2	3	-	1	
	100.0	65.5	65.5	51.7	31.0	6.9	10.3	-	3.4	
得 男 を 性 の 促 進 す 育 児 休 べ 業 取 か	そう思う	105	81	69	33	42	16	16	-	1
		100.0	77.1	65.7	31.4	40.0	15.2	15.2	-	1.0
	どちらかといえばそう思う	257	175	180	88	60	35	46	2	7
		100.0	68.1	70.0	34.2	23.3	13.6	17.9	0.8	2.7
	どちらかといえばそう思わない	49	30	32	12	3	2	5	1	3
	100.0	61.2	65.3	24.5	6.1	4.1	10.2	2.0	6.1	
そう思わない	11	5	7	3	-	-	-	2	1	
	100.0	45.5	63.6	27.3	-	-	-	18.2	9.1	

【問4. 働き方改革の推進状況について】

(1) 貴社で実施している働き方改革に関する取組みについて、あてはまるものをすべて選んでください。

「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が64.2%と最も高く、次いで「ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の意識啓発」が40.9%、「業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み」が37.6%となっている。



■主業種別

情報通信業を除くすべての業種において「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が最も高くなっている。

■従業員規模別

すべての従業員規模において「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が最も高くなっている。

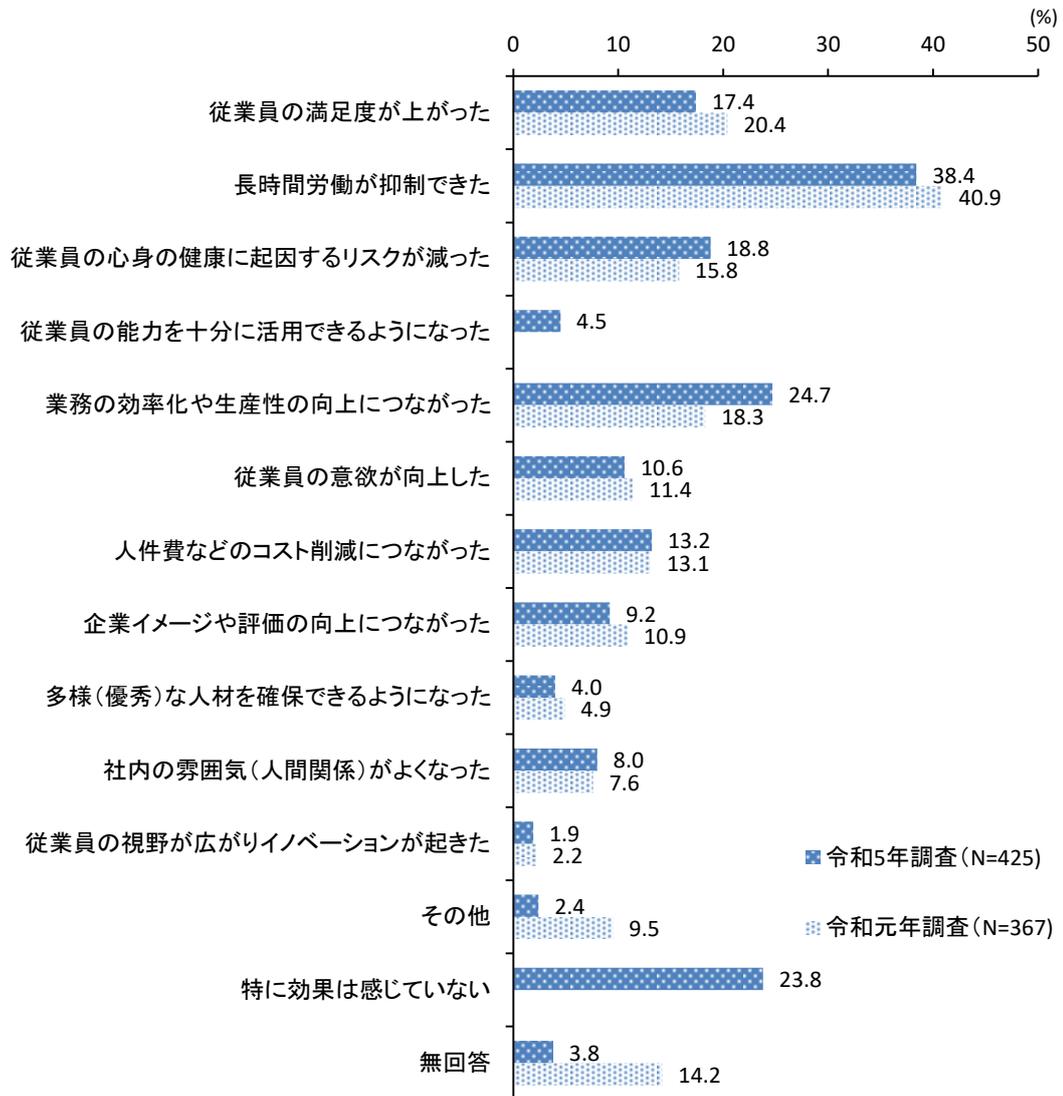
	全体	残業時間等の数値目標の設定・フォローアップ	ノ残業デー、定時退社への呼びかけ等の意識啓発	業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み	有給休暇取得日数の目標設定など取得促進	時間制約のある従業員を活かす職場マネジメント	属人的な業務体制の見直し(複数担当制、多能工化等によるカバレッジの構築等)	働き方に関するマネジメント研修	自社のワークライフバランスの取組みについて、顧客・関連企業等に理解を呼びかけ	機械化・ロボット化、デジタル化、IoT、DXなどによる生産工程や業務プロセス等の見直し	テレワークの推進	副業・兼業の承認や受入	従業員満足度調査やマネジメントの実施	その他	特になし	無回答	
全体	425	141	174	160	273	32	107	16	9	122	42	53	38	4	17	4	
	100.0	33.2	40.9	37.6	64.2	7.5	25.2	3.8	2.1	28.7	9.9	12.5	8.9	0.9	4.0	0.9	
主業種	建設業	62	27	27	18	44	4	9	2	18	5	3	4	1	3	-	
		100.0	43.5	43.5	29.0	71.0	6.5	14.5	3.2	1.6	29.0	8.1	4.8	6.5	1.6	4.8	-
	製造業	123	50	47	43	82	5	46	3	2	52	11	17	12	-	4	-
		100.0	40.7	38.2	35.0	66.7	4.1	37.4	2.4	1.6	42.3	8.9	13.8	9.8	-	3.3	-
	情報通信業	7	4	4	3	3	1	2	1	-	1	4	-	1	-	1	-
		100.0	57.1	57.1	42.9	42.9	14.3	28.6	14.3	-	14.3	57.1	-	14.3	-	14.3	-
	運輸業	20	7	5	9	11	-	8	1	-	4	-	1	2	1	-	-
		100.0	35.0	25.0	45.0	55.0	-	40.0	5.0	-	20.0	-	5.0	10.0	5.0	-	-
	卸売・小売業	55	15	24	16	34	3	18	1	2	13	6	5	5	2	2	1
		100.0	27.3	43.6	29.1	61.8	5.5	32.7	1.8	3.6	23.6	10.9	9.1	9.1	3.6	3.6	1.8
金融・保険業	7	1	4	3	5	-	2	1	-	2	1	-	1	-	-	-	
	100.0	14.3	57.1	42.9	71.4	-	28.6	14.3	-	28.6	14.3	-	14.3	-	-	-	
医療・福祉	76	17	28	39	49	13	9	3	2	15	1	13	4	-	4	2	
	100.0	22.4	36.8	51.3	64.5	17.1	11.8	3.9	2.6	19.7	1.3	17.1	5.3	-	5.3	2.6	
サービス業	48	14	22	15	29	2	7	1	-	13	9	10	6	-	3	-	
	100.0	29.2	45.8	31.3	60.4	4.2	14.6	2.1	-	27.1	18.8	20.8	12.5	-	6.3	-	
その他	26	5	12	14	16	4	5	3	2	4	5	4	3	-	-	1	
	100.0	19.2	46.2	53.8	61.5	15.4	19.2	11.5	7.7	15.4	19.2	15.4	11.5	-	-	3.8	
従業員数	1～19人	17	6	6	7	8	5	1	-	-	1	1	3	-	1	-	
		100.0	35.3	35.3	41.2	47.1	29.4	5.9	-	-	5.9	5.9	17.6	-	5.9	-	
	20～29人	25	5	8	6	12	3	1	-	1	3	2	2	-	2	-	
		100.0	20.0	32.0	24.0	48.0	12.0	4.0	-	4.0	12.0	8.0	8.0	-	8.0	-	
	30～50人	125	47	59	50	83	13	30	6	5	25	10	10	5	1	1	
		100.0	37.6	47.2	40.0	66.4	10.4	24.0	4.8	4.0	20.0	8.0	8.0	4.0	0.8	0.8	
	51～100人	116	34	42	41	76	5	26	6	2	37	11	18	9	1	3	
	100.0	29.3	36.2	35.3	65.5	4.3	22.4	5.2	1.7	31.9	9.5	15.5	7.8	0.9	2.6		
101～300人	102	35	41	39	67	3	34	4	1	40	11	9	15	1	9		
	100.0	34.3	40.2	38.2	65.7	2.9	33.3	3.9	1.0	39.2	10.8	8.8	14.7	1.0	8.8		
301人以上	29	11	16	10	19	2	11	-	-	13	6	8	8	-	1		
	100.0	37.9	55.2	34.5	65.5	6.9	37.9	-	-	44.8	20.7	27.6	27.6	-	3.4		

(2) 貴社では、働き方改革の取組みによりどのような効果が出ていますか。あてはまるものを選んでください。

「長時間労働が抑制できた」が38.4%と最も高く、次いで「業務の効率化や生産性の向上につながった」が24.7%、「従業員の心身の健康に起因するリスクが減った」が18.8%となっている。

なお、「特に効果は感じていない」は23.8%となっている。

前回調査と比べると、「業務の効率化や生産性の向上につながった」は6.4ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■主業種別

情報通信業と医療・福祉を除く業種で「長時間労働が抑制できた」が最も高くなっている。また、情報通信業では「業務の効率化や生産性の向上につながった」及び「企業イメージや評価の向上につながった」がそれぞれ57.1%と最も高くなっている。

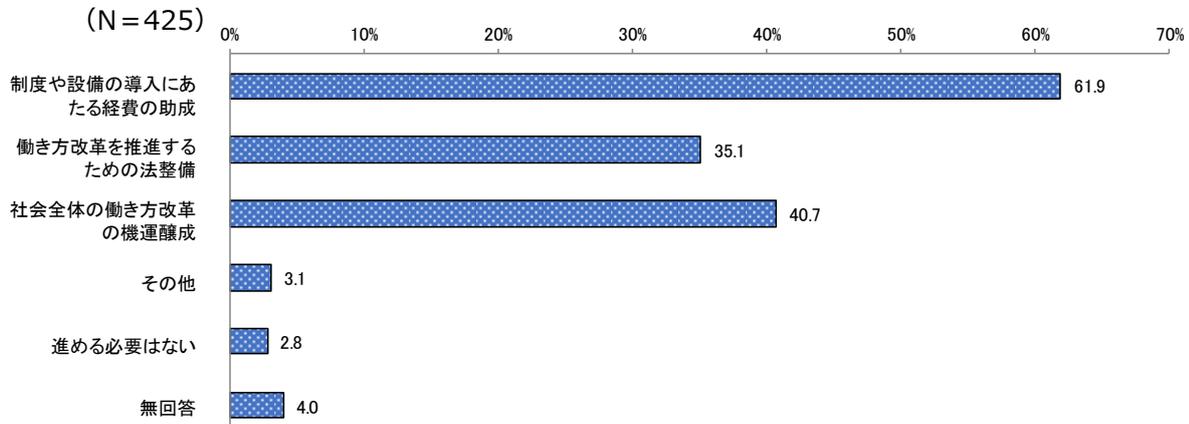
■従業員規模別

従業員規模が大きくなるにつれて「業務の効率化や生産性の向上につながった」が高くなっている。

	全体	従業員の満足度が上がった	長時間労働が抑制できた	従業員の心身の健康に起因するリスクが減った	従業員の能力を十分に活用できるようになった	業務の効率化や生産性の向上につながった	従業員の意欲が向上した	人件費などのコスト削減につながった	企業イメージや評価の向上につながった	多様(優秀)な人材を確保できるようになった	社内の雰囲気(人間関係)がよくなった	従業員の視野が広がりイノベーションが起きた	その他	特に効果は感じていない	無回答	
全体	425	74	163	80	19	105	45	56	39	17	34	8	10	101	16	
	100.0	17.4	38.4	18.8	4.5	24.7	10.6	13.2	9.2	4.0	8.0	1.9	2.4	23.8	3.8	
主業種	建設業	62	14	23	15	1	16	6	8	10	3	5	2	3	13	1
		100.0	22.6	37.1	24.2	1.6	25.8	9.7	12.9	16.1	4.8	8.1	3.2	4.8	21.0	1.6
	製造業	123	15	49	19	6	36	13	18	11	6	10	2	2	26	4
		100.0	12.2	39.8	15.4	4.9	29.3	10.6	14.6	8.9	4.9	8.1	1.6	1.6	21.1	3.3
	情報通信業	7	1	3	1	-	4	-	-	4	1	-	-	-	-	1
		100.0	14.3	42.9	14.3	-	57.1	-	-	57.1	14.3	-	-	-	-	14.3
	運輸業	20	5	6	6	1	6	2	3	-	1	3	-	1	3	2
		100.0	25.0	30.0	30.0	5.0	30.0	10.0	15.0	-	5.0	15.0	-	5.0	15.0	10.0
	卸売・小売業	55	9	21	7	2	12	6	6	4	-	5	1	2	14	3
		100.0	16.4	38.2	12.7	3.6	21.8	10.9	10.9	7.3	-	9.1	1.8	3.6	25.5	5.5
	金融・保険業	7	2	3	3	-	2	2	-	1	-	1	-	-	1	-
	100.0	28.6	42.9	42.9	-	28.6	28.6	-	14.3	-	14.3	-	-	14.3	-	
医療・福祉	76	14	24	10	4	15	9	8	2	3	5	2	-	30	2	
	100.0	18.4	31.6	13.2	5.3	19.7	11.8	10.5	2.6	3.9	6.6	2.6	-	39.5	2.6	
サービス業	48	9	20	10	3	8	4	8	3	3	2	1	2	9	2	
	100.0	18.8	41.7	20.8	6.3	16.7	8.3	16.7	6.3	6.3	4.2	2.1	4.2	18.8	4.2	
その他	26	5	13	9	2	6	2	5	4	-	3	-	-	5	1	
	100.0	19.2	50.0	34.6	7.7	23.1	7.7	19.2	15.4	-	11.5	-	-	19.2	3.8	
従業員数	1~19人	17	6	7	6	1	2	4	1	-	2	1	-	4	-	
		100.0	35.3	41.2	35.3	5.9	11.8	23.5	5.9	-	11.8	5.9	-	23.5	-	
	20~29人	25	2	8	4	-	4	2	2	-	3	-	1	6	2	
		100.0	8.0	32.0	16.0	-	16.0	8.0	8.0	-	12.0	-	4.0	24.0	8.0	
	30~50人	125	27	46	28	9	32	18	20	9	6	14	3	4	20	5
		100.0	21.6	36.8	22.4	7.2	25.6	14.4	16.0	7.2	4.8	11.2	2.4	3.2	16.0	4.0
	51~100人	116	21	44	19	3	30	9	16	10	5	8	1	3	31	4
	100.0	18.1	37.9	16.4	2.6	25.9	7.8	13.8	8.6	4.3	6.9	0.9	2.6	26.7	3.4	
101~300人	102	10	44	17	5	28	9	13	14	1	6	3	1	26	4	
	100.0	9.8	43.1	16.7	4.9	27.5	8.8	12.7	13.7	1.0	5.9	2.9	1.0	25.5	3.9	
301人以上	29	4	14	5	1	9	2	4	5	4	1	-	-	9	-	
	100.0	13.8	48.3	17.2	3.4	31.0	6.9	13.8	17.2	13.8	3.4	-	-	31.0	-	

(3) 働き方改革を推進するにあたって、貴社が国や県に望むことについて、あてはまるものを選んでください。

「制度や設備の導入にあたる経費の助成」が61.9%と最も高く、次いで「社会全体の働き方改革の機運醸成」が40.7%、「働き方改革を推進するための法整備」が35.1%となっている。



■ 主業種別

情報通信業を除くすべての業種において「制度や設備の導入にあたる経費の助成」が最も高くなっている。また、情報通信業では「社会全体の働き方改革の機運醸成」が最も高くなっている。

■ 従業員規模別

すべての従業員規模において「制度や設備の導入にあたる経費の助成」が最も高くなっている。

		全 体	制度や設備の導入にあたる経費の助成	働き方改革を推進するための法整備	社会全体の働き方改革の機運醸成	その他	進める必要はない	無回答
全 体		425	263	149	173	13	12	17
		100.0	61.9	35.1	40.7	3.1	2.8	4.0
主 業 種	建設業	62	35	25	28	2	1	2
		100.0	56.5	40.3	45.2	3.2	1.6	3.2
	製造業	123	88	46	43	2	-	5
		100.0	71.5	37.4	35.0	1.6	-	4.1
	情報通信業	7	2	3	4	-	-	-
		100.0	28.6	42.9	57.1	-	-	-
	運輸業	20	12	3	6	2	-	2
		100.0	60.0	15.0	30.0	10.0	-	10.0
	卸売・小売業	55	27	21	21	2	6	2
		100.0	49.1	38.2	38.2	3.6	10.9	3.6
	金融・保険業	7	4	1	3	-	-	-
	100.0	57.1	14.3	42.9	-	-	-	
医療・福祉	76	48	25	27	4	3	4	
	100.0	63.2	32.9	35.5	5.3	3.9	5.3	
サービス業	48	30	13	27	-	1	1	
	100.0	62.5	27.1	56.3	-	2.1	2.1	
その他	26	16	12	14	1	1	1	
	100.0	61.5	46.2	53.8	3.8	3.8	3.8	
従 業 員 数	1~19人	17	12	4	6	2	-	1
		100.0	70.6	23.5	35.3	11.8	-	5.9
	20~29人	25	14	8	6	2	1	2
		100.0	56.0	32.0	24.0	8.0	4.0	8.0
	30~50人	125	75	44	46	3	3	5
		100.0	60.0	35.2	36.8	2.4	2.4	4.0
	51~100人	116	74	42	42	2	3	6
		100.0	63.8	36.2	36.2	1.7	2.6	5.2
101~300人	102	64	35	53	2	3	2	
	100.0	62.7	34.3	52.0	2.0	2.9	2.0	
301人以上	29	17	12	15	-	2	1	
	100.0	58.6	41.4	51.7	-	6.9	3.4	

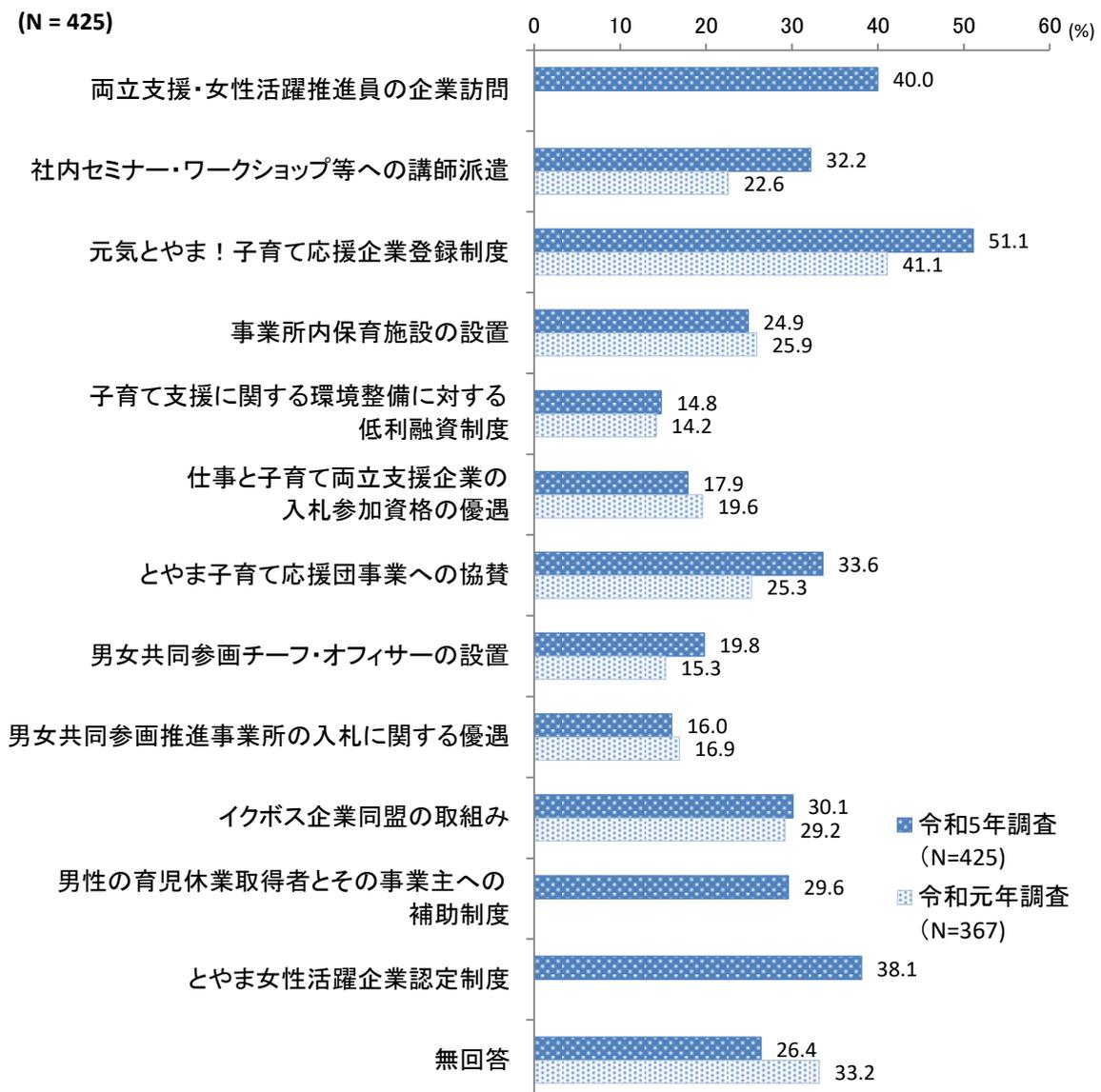
【問5. 県の施策について】

県が実施している両立支援の施策や事業等についてお伺いします。①両立支援の施策や事業を知っているもの、②参加・活用したことがあるもの、③今後、参加・活用したいと思うもの、それぞれにあてはまるものをすべて選んでください。

【①両立支援の施策や事業を知っているもの】

「元気とやま！子育て応援企業登録制度」が51.1%と最も高く、次いで「両立支援・女性活躍推進員の企業訪問」が40.0%、「とやま女性活躍企業認定制度」が38.1%となっている。

前回調査と比べると、「元気とやま！子育て応援企業登録制度」は10.0ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■ 主業種別

すべての業種において「元気とやま！子育て応援企業登録制度」が最も高くなっている。また、情報通信業では「男性の育児休業取得者とその事業主への補助制度」、サービス業では「両立支援・女性活躍推進員の企業訪問」が同率で最も高くなっている。

■ 従業員規模別

300人以下の企業では「元気とやま！子育て応援企業登録制度」が最も高く、301人以上では「両立支援・女性活躍推進員の企業訪問」が62.1%と最も高くなっている。

■ 両立支援制度の整備及び運用の現状別（問2（1）の回答別）

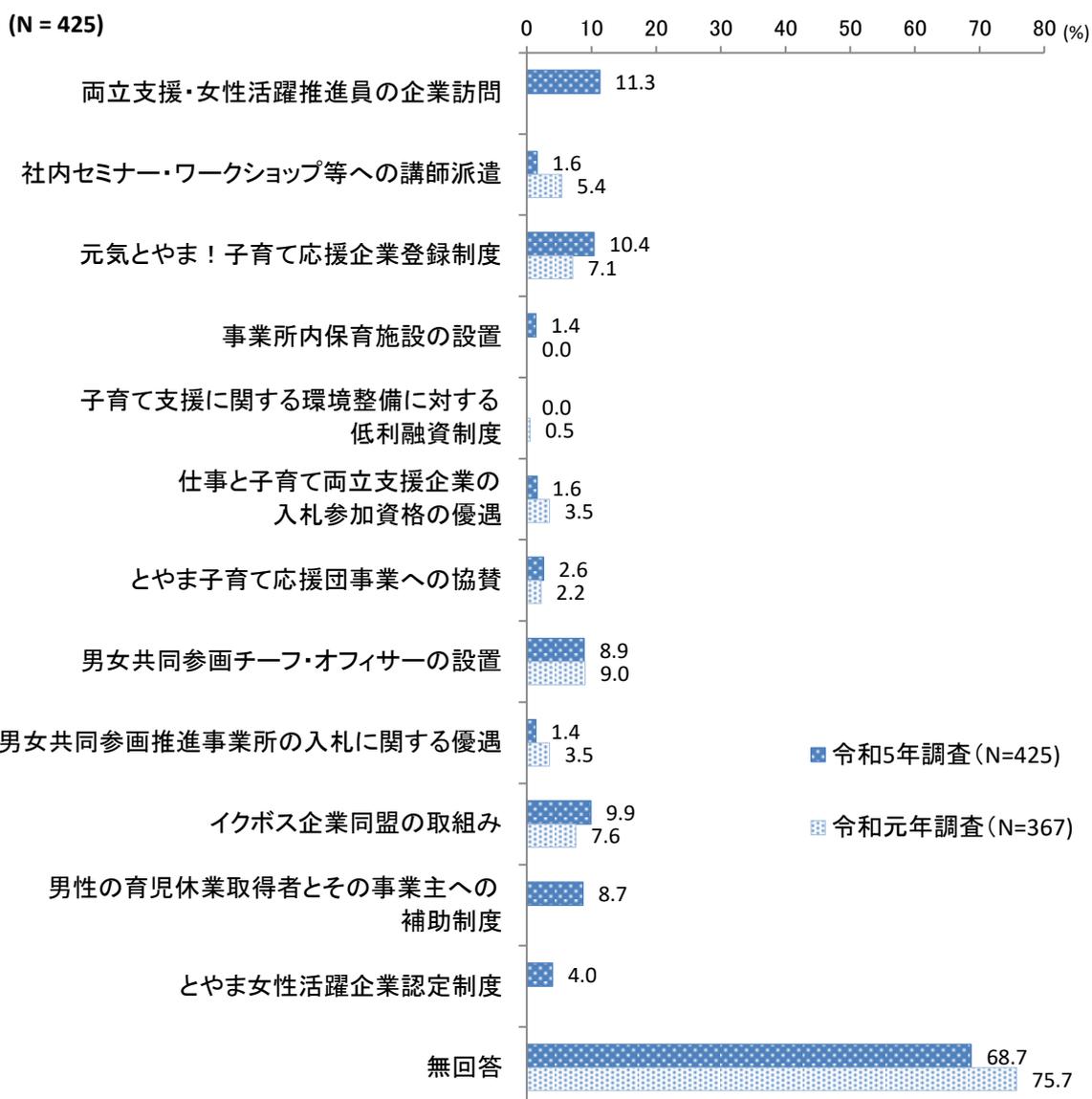
「制度も柔軟な対応もない」と回答した企業を除くすべての企業において「元気とやま！子育て応援企業登録制度」が4割以上で最も高くなっている。

	全 体	両立支援・女性活躍推進員の企業訪問	社内セミナー・ワークショップ等への講師派遣	元気とやま！子育て応援企業登録制度	事業所内保育施設の設置（整備・運営費への補助）	子育て支援に関する環境整備に対する低利融資制度	仕事と子育て両立支援企業の入札参加資格の優遇	とやま子育て応援団事業への協賛	男女共同参画チーフオフィサーの設置	男女共同参画推進事業所の入札に関する優遇	イクボス企業同士の取組み	男性の育児休業取得者とその事業主への補助制度	とやま女性活躍企業認定制度	無回答		
全 体	425 100.0	170 40.0	137 32.2	217 51.1	106 24.9	63 14.8	76 17.9	143 33.6	84 19.8	68 16.0	128 30.1	126 29.6	162 38.1	112 26.4		
主 業 種	建設業	62 100.0	25 40.3	22 35.5	32 51.6	18 29.0	13 21.0	21 33.9	23 37.1	15 24.2	20 32.3	25 40.3	22 35.5	30 48.4	14 22.6	
	製造業	123 100.0	58 47.2	47 38.2	60 48.8	29 23.6	19 15.4	19 15.4	39 31.7	31 25.2	15 12.2	39 31.7	38 30.9	53 43.1	31 25.2	
	情報通信業	7 100.0	3 42.9	2 28.6	5 71.4	3 42.9	2 28.6	2 14.3	1 14.3	1 42.9	3 42.9	3 57.1	5 71.4	4 57.1	1 14.3	
	運輸業	20 100.0	5 25.0	5 25.0	9 45.0	6 30.0	4 20.0	3 15.0	4 20.0	3 15.0	3 15.0	6 30.0	6 30.0	5 25.0	6 30.0	
	卸売・小売業	55 100.0	20 36.4	11 20.0	25 45.5	7 12.7	7 12.7	8 14.5	15 27.3	10 18.2	9 16.4	14 25.5	11 20.0	15 27.3	19 34.5	
	金融・保険業	7 100.0	2 28.6	3 42.9	4 57.1	2 28.6	2 14.3	1 14.3	2 28.6	3 42.9	-	2 28.6	3 42.9	3 42.9	1 14.3	
	医療・福祉	76 100.0	22 28.9	19 25.0	43 56.6	25 32.9	8 10.5	7 9.2	33 43.4	11 14.5	6 7.9	19 25.0	24 31.6	24 32.9	18 23.7	
	サービス業	48 100.0	22 45.8	18 37.5	22 45.8	7 14.6	4 8.3	10 20.8	14 29.2	5 10.4	8 16.7	11 22.9	11 22.9	16 33.3	15 31.3	
	その他	26 100.0	12 46.2	9 34.6	16 61.5	9 34.6	4 15.4	6 23.1	12 46.2	3 11.5	4 15.4	8 30.8	6 23.1	10 38.5	7 26.9	
	従 業 員 数	1～19人	17 100.0	5 29.4	3 17.6	9 52.9	3 17.6	2 11.8	3 17.6	8 47.1	2 11.8	2 23.5	4 5.9	1 11.8	2 41.2	7 41.2
		20～29人	25 100.0	4 16.0	4 16.0	8 32.0	3 12.0	2 8.0	4 16.0	7 28.0	2 8.0	2 8.0	5 20.0	4 16.0	7 28.0	10 40.0
30～50人		125 100.0	42 33.6	36 28.8	62 49.6	25 20.0	16 12.8	19 15.2	39 31.2	16 12.8	17 13.6	28 22.4	32 25.6	31 24.8	38 30.4	
51～100人		116 100.0	54 46.6	40 34.5	60 51.7	35 30.2	19 16.4	24 20.7	42 36.2	26 22.4	22 19.0	35 30.2	35 30.2	50 43.1	24 20.7	
101～300人		102 100.0	46 45.1	36 35.3	57 55.9	25 24.5	18 17.6	18 17.6	33 32.4	23 22.5	19 18.6	42 41.2	38 37.3	53 52.0	24 23.5	
301人以上		29 100.0	18 62.1	16 55.2	17 58.6	12 41.4	5 17.2	7 24.1	9 31.0	12 41.4	5 17.2	11 37.9	13 44.8	15 51.7	5 17.2	
両立支援制度の現状		制度が整っており、実際に利用されている	296 100.0	122 41.2	98 33.1	157 53.0	73 24.7	42 14.2	51 17.2	103 34.8	63 21.3	45 15.2	98 33.1	92 31.1	118 39.9	73 24.7
	制度は整っていないが、柔軟に対応している	49 100.0	15 30.6	15 30.6	27 55.1	12 24.5	8 16.3	8 16.3	16 32.7	10 20.4	8 16.3	15 30.6	9 18.4	16 32.7	14 28.6	
	制度は整っているが、あまり利用されていない	73 100.0	32 43.8	24 32.9	33 45.2	20 27.4	13 17.8	17 23.3	23 31.5	11 15.1	15 20.5	25 34.2	28 38.4	20 27.4		
	制度も柔軟な対応もない	5 100.0	1 20.0	-	-	1 20.0	-	-	1 20.0	-	-	-	-	3 60.0		

【②参加・活用したことがあるもの】

「両立支援・女性活躍推進員の企業訪問」が11.3%と最も高く、次いで「元気とやま！子育て応援企業登録制度」が10.4%、「イクボス企業同盟の取組み」が9.9%となっている。

前回調査では、具体的な回答が選択された割合はいずれも10%以下にとどまっている。今回は「両立支援・女性活躍推進員の企業訪問」及び「元気とやま！子育て応援企業登録制度」のほかには、10%を超える回答はなかった。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■主業種別

主業種別で最も高い回答が分かれており、特徴的な傾向はみられなかった。

■従業員規模別

従業員規模別で最も高い回答が分かれており、特徴的な傾向はみられなかった。

■両立支援制度の整備及び運用の現状別（問2（1）の回答別）

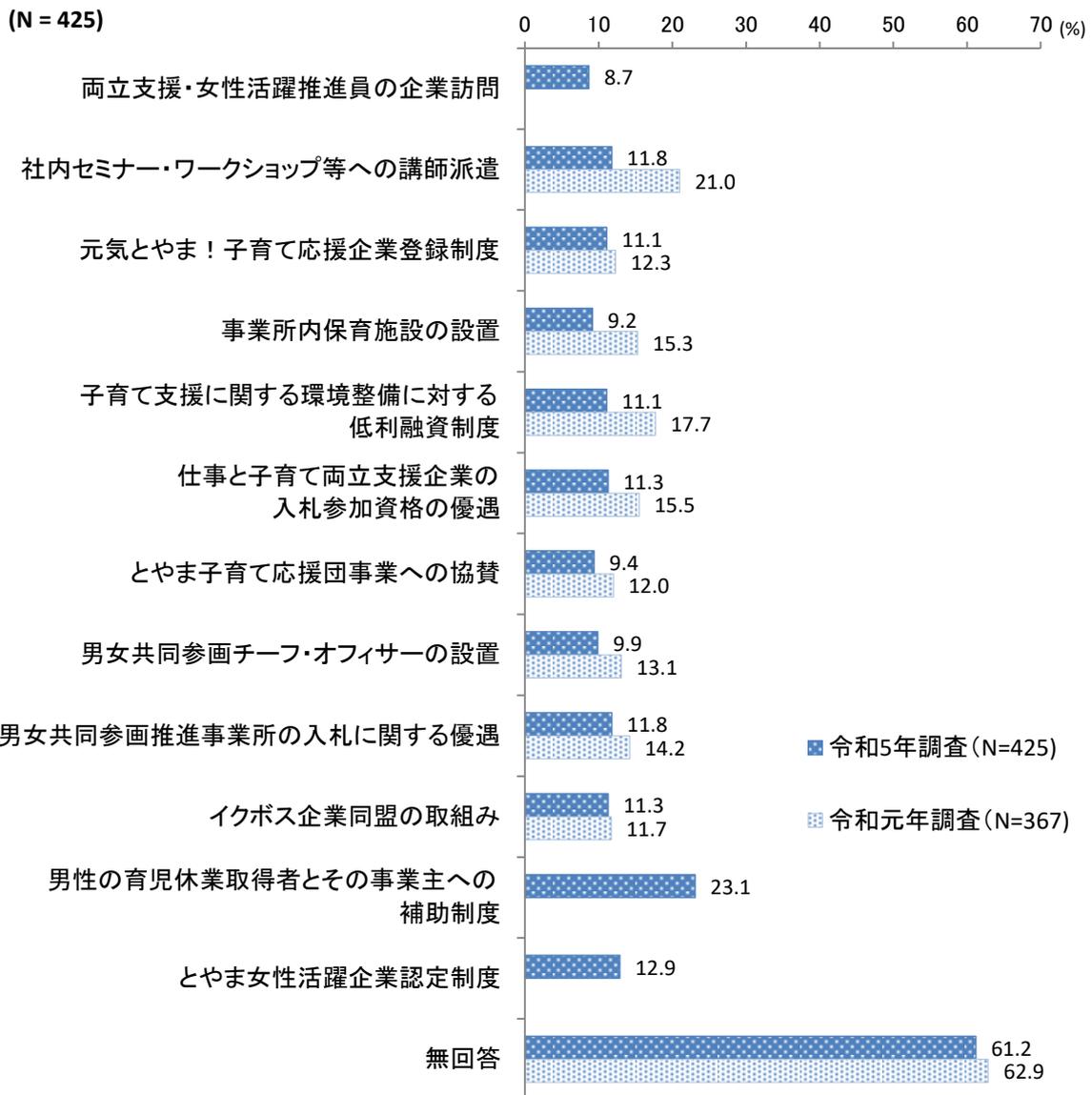
整備及び運用の現状が進むほど「イクボス企業同盟の取組み」が高くなっている。

	全体	両立支援・女性活躍推進員の企業訪問	社内セミナー・ワークショップ等への講師派遣	元気とやま！子育て応援企業登録制度	事業所内保育施設の設置（整備・運営費への補助）	子育て支援に関する環境整備に対する低利融資制度	仕事と子育て両立支援企業の入札参加資格の優遇	とやま子育て応援団事業への協賛	男女共同参画チームオフィサーの設置	男女共同参画推進事業所の入札に関する優遇	イクボス企業同盟の取組み	男性の育児休業取得者とその事業主への補助制度	とやま女性活躍企業認定制度	無回答	
全体	425 100.0	48 11.3	7 1.6	44 10.4	6 1.4	-	7 1.6	11 2.6	38 8.9	6 1.4	42 9.9	37 8.7	17 4.0	292 68.7	
主業種	建設業	62 100.0	6 9.7	-	16 25.8	-	-	6 9.7	3 4.8	10 16.1	5 8.1	11 17.7	6 9.7	3 4.8	33 53.2
	製造業	123 100.0	20 16.3	4 3.3	9 7.3	1 0.8	-	-	-	10 8.1	-	9 7.3	12 9.8	5 4.1	79 64.2
	情報通信業	7 100.0	-	-	2 28.6	-	-	-	-	2 28.6	-	3 42.9	1 14.3	1 14.3	4 57.1
	運輸業	20 100.0	2 10.0	-	2 10.0	-	-	-	-	1 5.0	-	1 10.0	2 5.0	1 5.0	16 80.0
	卸売・小売業	55 100.0	3 5.5	2 3.6	3 5.5	2 3.6	-	-	3 5.5	2 3.6	-	2 3.6	2 3.6	1 1.8	43 78.2
	金融・保険業	7 100.0	2 28.6	1 14.3	1 42.9	-	-	-	1 14.3	3 42.9	-	5 71.4	2 28.6	2 28.6	2 28.6
	医療・福祉	76 100.0	10 13.2	-	3 3.9	3 3.9	-	-	2 2.6	3 3.9	-	-	4 5.3	2 2.6	60 78.9
	サービス業	48 100.0	2 4.2	-	3 6.3	-	-	1 2.1	1 2.1	6 12.5	1 2.1	4 8.3	4 8.3	1 2.1	38 79.2
	その他	26 100.0	3 11.5	-	3 11.5	-	-	-	1 3.8	1 3.8	-	6 23.1	4 15.4	1 3.8	17 65.4
	従業員数	1～19人	17 100.0	-	-	1 5.9	-	-	1 5.9	-	-	-	-	-	-
20～29人		25 100.0	-	-	-	-	-	1 4.0	-	-	1 4.0	-	-	-	23 92.0
30～50人		125 100.0	11 8.8	2 1.6	16 12.8	1 0.8	-	3 2.4	3 2.4	9 7.2	2 1.6	12 9.6	4 3.2	3 2.4	91 72.8
51～100人		116 100.0	14 12.1	1 0.9	13 11.2	-	-	3 2.6	3 2.6	12 10.3	3 2.6	12 10.3	12 10.3	5 4.3	77 66.4
101～300人		102 100.0	17 16.7	1 1.0	9 8.8	2 2.0	-	-	2 2.0	10 9.8	1 1.0	9 8.8	14 13.7	6 5.9	64 62.7
301人以上		29 100.0	3 10.3	2 6.9	3 10.3	2 6.9	-	-	2 6.9	6 20.7	-	8 27.6	7 24.1	3 10.3	15 51.7
両立支援制度の現状		制度が整っており、実際に利用されている	296 100.0	35 11.8	5 1.7	31 10.5	3 1.0	-	3 1.0	9 3.0	28 9.5	4 1.4	35 11.8	34 11.5	13 4.4
	制度は整っていないが、柔軟に対応している	49 100.0	5 10.2	1 2.0	4 8.2	2 4.1	-	-	-	6 12.2	-	4 8.2	1 2.0	3 6.1	34 69.4
	制度は整っているが、あまり利用されていない	73 100.0	7 9.6	1 1.4	9 12.3	1 1.4	-	4 5.5	2 2.7	4 5.5	2 2.7	3 4.1	2 2.7	1 1.4	53 72.6
	制度も柔軟な対応もない	5 100.0	1 20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4 80.0

【③今後、参加・活用したいと思うもの】

「男性の育児休業取得者とその事業主への補助制度」が23.1%と最も高く、次いで「とやま女性活躍企業認定制度」が12.9%となっている。

前回調査と比べると、「社内セミナー・ワークショップ等への講師派遣」は9.2ポイント低くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■主業種別

金融・保険業を除くすべての業種において「男性の育児休業取得者とその事業主への補助制度」が最も高くなっている。また、情報通信業では「両立支援・女性活躍推進員の企業訪問」「社内セミナー・ワークショップ等への講師派遣」「男女共同参画推進事業所の入札に関する優遇」「とやま女性活躍企業認定制度」も同率で最も高くなっている。一方、金融・保険業では「社内セミナー・ワークショップ等への講師派遣」が最も高くなっている。

■従業員規模別

すべての従業員規模において「男性の育児休業取得者とその事業主への補助制度」が最も高くなっている。1～19人では「社内セミナー・ワークショップ等への講師派遣」「とやま女性活躍企業認定制度」も同率で最も高くなっている。

■両立支援制度の整備及び運用の現状別（問2（1）の回答別）

すべての区分において男性の育児休業取得者とその事業主への補助制度」が最も高くなっている。

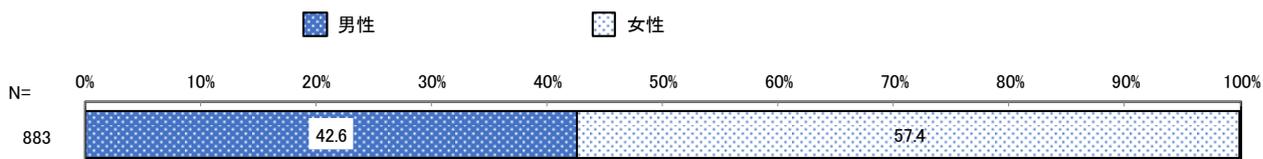
	全 体	両立支援・女性活躍推進員の企業訪問	社内セミナー・ワークショップ等への講師派遣	元気とやま！子育て応援企業登録制度	事業所内保育施設の設置（整備・運営費への補助）	子育て支援に関する環境整備に対する低利融資制度	仕事と子育て両立支援企業の入札参加資格の優遇	とやま子育て応援団事業への協賛	男女共同参画チーム・オフィサーの設置	男女共同参画推進事業所の入札に関する優遇	イクボス企業同盟の取組み	男性の育児休業取得者とその事業主への補助制度	とやま女性活躍企業認定制度	無回答	
全 体	425	37	50	47	39	47	48	40	42	50	48	98	55	260	
	100.0	8.7	11.8	11.1	9.2	11.1	11.3	9.4	9.9	11.8	11.3	23.1	12.9	61.2	
主 業 種	建設業	62	7	9	4	7	9	8	8	10	7	14	6	34	
		100.0	11.3	14.5	6.5	11.3	14.5	12.9	9.7	12.9	16.1	11.3	22.6	9.7	54.8
	製造業	123	10	16	18	17	15	16	14	14	17	14	29	19	71
		100.0	8.1	13.0	14.6	13.8	12.2	13.0	11.4	11.4	13.8	11.4	23.6	15.4	57.7
	情報通信業	7	2	2	1	-	-	1	1	1	2	1	2	2	3
		100.0	28.6	28.6	14.3	-	-	14.3	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6	28.6	42.9
	運輸業	20	2	1	3	-	-	2	2	2	1	3	4	1	13
		100.0	10.0	5.0	15.0	-	-	10.0	10.0	10.0	5.0	15.0	20.0	5.0	65.0
	卸売・小売業	55	5	6	10	5	5	4	7	4	5	6	14	9	32
		100.0	9.1	10.9	18.2	9.1	9.1	7.3	12.7	7.3	9.1	10.9	25.5	16.4	58.2
金融・保険業	7	1	2	-	1	1	1	-	1	1	-	1	1	4	
	100.0	14.3	28.6	-	14.3	14.3	14.3	-	14.3	14.3	-	14.3	14.3	57.1	
医療・福祉	76	6	8	5	5	7	8	4	7	8	11	13	10	54	
	100.0	7.9	10.5	6.6	6.6	9.2	10.5	5.3	9.2	10.5	14.5	17.1	13.2	71.1	
サービス業	48	3	4	3	2	6	5	4	4	4	4	13	5	32	
	100.0	6.3	8.3	6.3	4.2	12.5	10.4	8.3	8.3	8.3	8.3	27.1	10.4	66.7	
その他	26	1	2	3	2	4	3	2	1	2	2	7	2	17	
	100.0	3.8	7.7	11.5	7.7	15.4	11.5	7.7	3.8	7.7	7.7	26.9	7.7	65.4	
従 業 員 数	1～19人	17	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	11	
		100.0	17.6	23.5	11.8	17.6	17.6	17.6	17.6	17.6	17.6	17.6	23.5	23.5	64.7
	20～29人	25	4	5	5	6	5	5	5	5	5	10	3	13	
		100.0	16.0	20.0	20.0	24.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	40.0	12.0	52.0	
	30～50人	125	13	14	16	12	18	19	16	18	20	17	34	19	71
		100.0	10.4	11.2	12.8	9.6	14.4	15.2	12.8	14.4	16.0	13.6	27.2	15.2	58.8
	51～100人	116	9	15	14	8	10	12	6	8	12	10	28	12	68
	100.0	7.8	12.9	12.1	6.9	8.6	10.3	5.2	6.9	10.3	8.6	24.1	10.3	58.6	
101～300人	102	6	8	9	7	7	7	8	6	8	9	14	9	72	
	100.0	5.9	7.8	8.8	6.9	6.9	6.9	7.8	5.9	7.8	8.8	13.7	8.8	70.6	
301人以上	29	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	6	5	18	
	100.0	3.4	10.3	3.4	6.9	10.3	3.4	3.4	3.4	3.4	6.9	20.7	17.2	62.1	
両立支援制度の現状	制度が整っており、実際に利用されている	296	23	36	31	27	32	32	28	30	32	31	64	39	183
		100.0	7.8	12.2	10.5	9.1	10.8	10.8	9.5	10.1	10.8	10.5	21.6	13.2	61.8
	制度は整っていないが、柔軟に対応している	49	9	6	8	7	6	9	4	7	9	11	16	8	26
		100.0	16.3	12.2	16.3	14.3	12.2	16.3	8.2	14.3	18.4	22.4	32.7	16.3	53.1
	制度は整っているが、あまり利用されていない	73	5	7	6	4	7	6	6	4	8	5	15	7	48
	100.0	6.8	9.6	8.2	5.5	9.6	8.2	8.2	5.5	11.0	6.8	20.5	9.6	65.8	
制度も柔軟な対応もない	5	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	
	100.0	20.0	20.0	40.0	20.0	40.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	60.0	20.0	20.0	

2. 従業員向け調査

【問1. あなた自身のことについて】

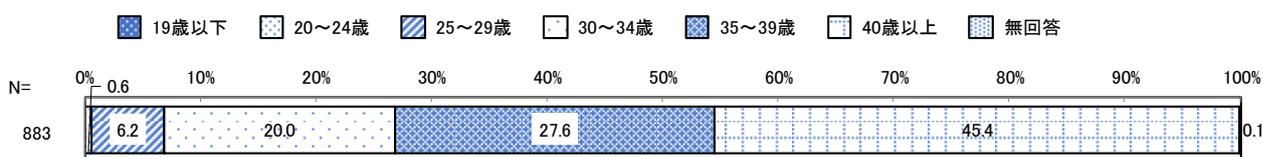
(1) あなたの戸籍上の性別を選んでください。

男性が42.6%、女性が57.4%となっている。



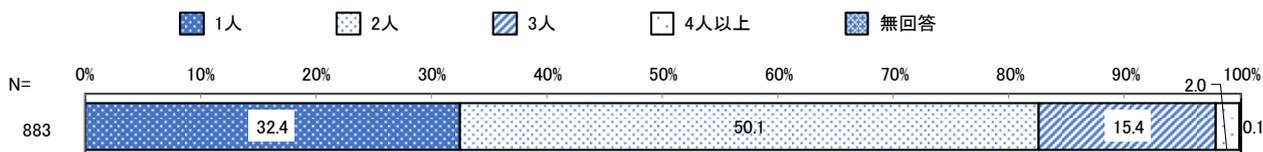
(2) あなたの年齢を選んでください。

「40歳以上」が45.4%と最も高く、次いで「35～39歳」が27.6%、「30～34歳」が20.0%となっている。



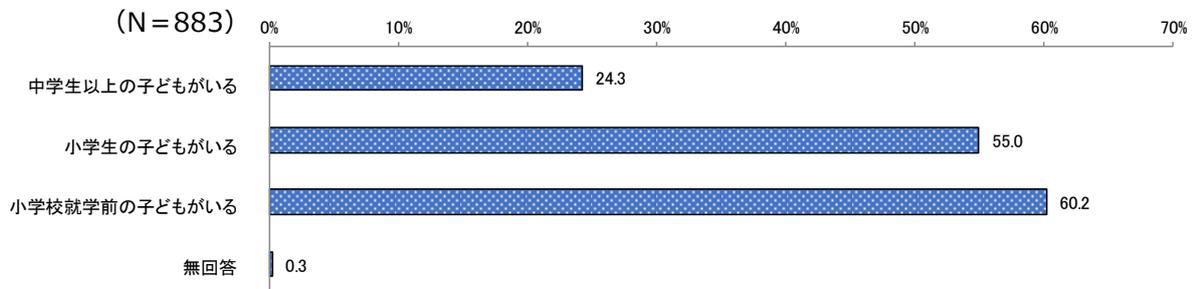
(3) あなたのお子さんの人数を選んでください。

「2人」が50.1%と最も高く、次いで「1人」が32.4%、「3人」が15.4%となっている。



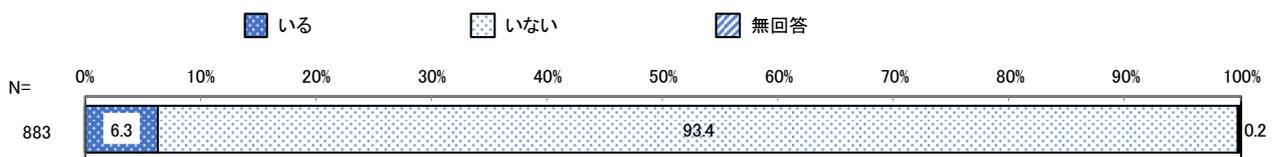
(4) あなたのお子さんの年齢について、あてはまるものをすべて選んでください。

「小学校就学前の子どもがいる」が60.2%と最も高く、次いで「小学生の子どもがいる」が55.0%、「中学生以上の子どもがいる」が24.3%となっている。



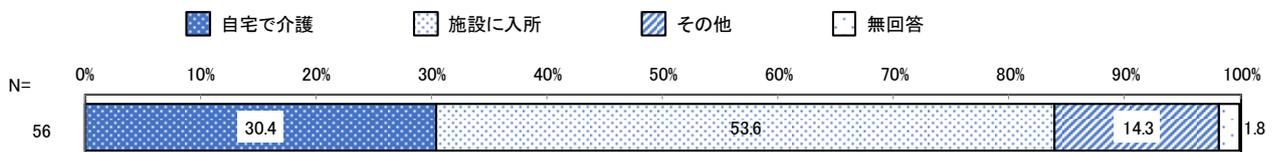
(5-1) あなたには介護をしなければならない方（要介護者）がおられますか。あてはまるものを1つ選んでください。

「いない」が93.4%、「いる」が6.3%となっている。



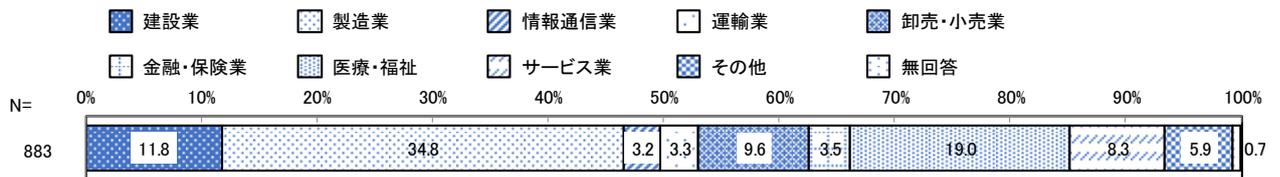
(5-2) 「いる」を回答された場合、どこで介護をされているかもお答えください。

「施設に入所」が53.6%と最も高く、次いで「自宅で介護」が30.4%となっている。



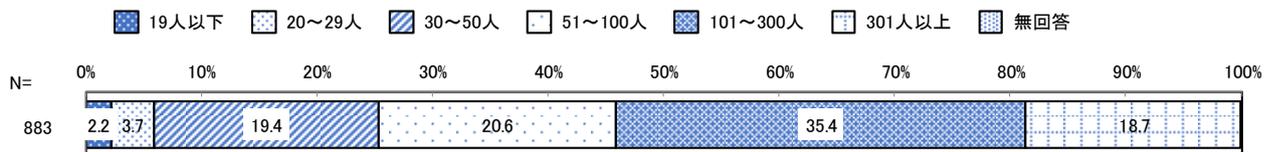
(6) あなたが勤務する企業の主業種について、あてはまるものを1つ選んでください。

「製造業」が34.8%と最も高く、次いで「医療・福祉」が19.0%、「建設業」が11.8%となっている。



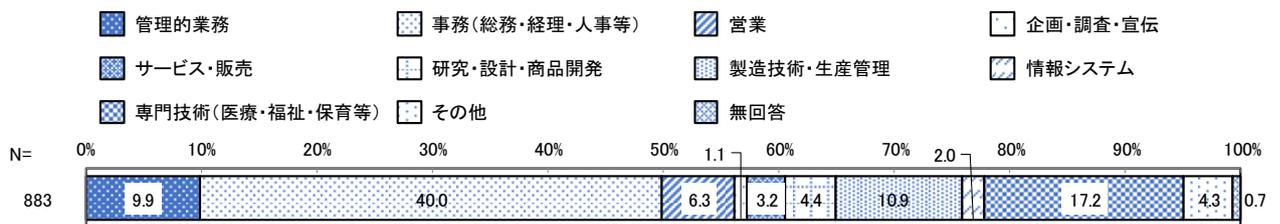
(7) あなたが勤務する企業の全体の従業員数（常時雇用する従業員数（パート・アルバイトも含む）をいう。）について、あてはまるものを1つ選んでください。

「101～300人」が35.4%と最も高く、次いで「51～100人」が20.6%、「30～50人」が19.4%となっている。



(8) あなたの職種について、あてはまるものを1つ選んでください。

「事務（総務・経理・人事等）」が40.0%と最も高く、次いで「専門技術（医療・福祉・保育等）」が17.2%、「製造技術・生産管理」が10.9%となっている。

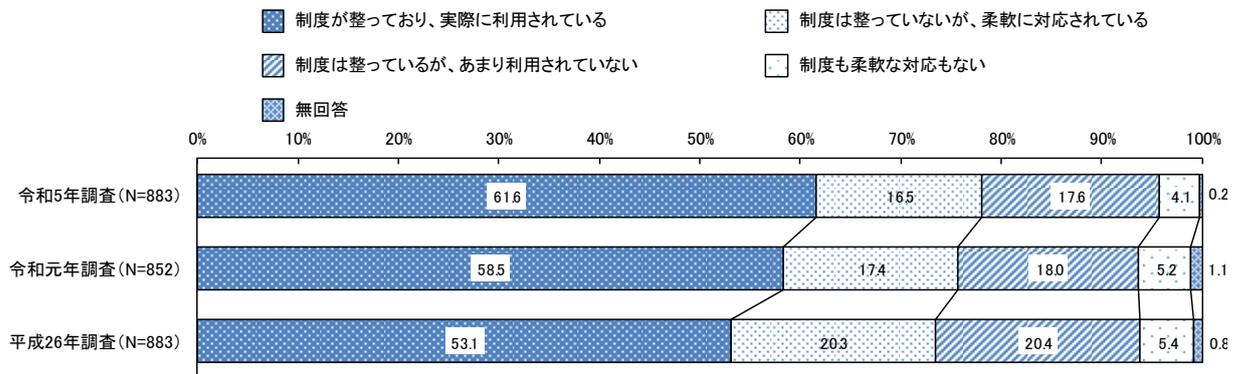


【問2. 企業・職場の仕事と子育ての両立支援について】

(1) あなたが勤務する企業における、仕事と子育ての両立がしやすい制度（育児休業制度、子育て中の短時間勤務制度など）の整備及び運用の現状について、あてはまるものを1つ選んでください。

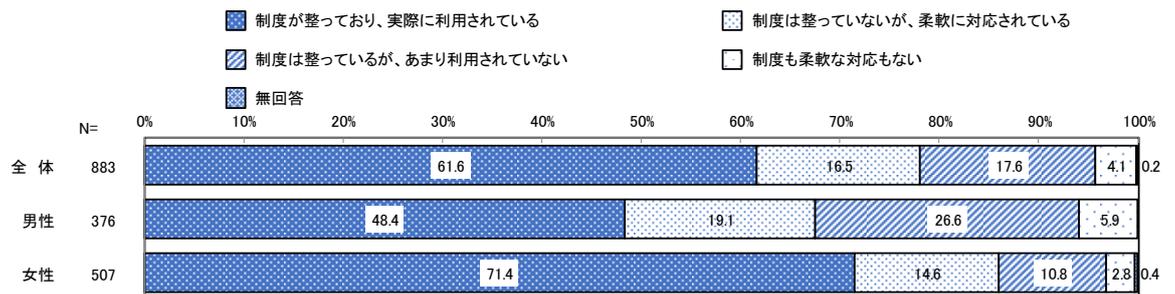
「制度が整っており、実際に利用されている」が61.6%と最も高く、次いで「制度は整っているが、あまり利用されていない」が17.6%、「制度は整っていないが、柔軟に対応されている」が16.5%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「制度が整っており、実際に利用されている」はいずれも高くなっている。



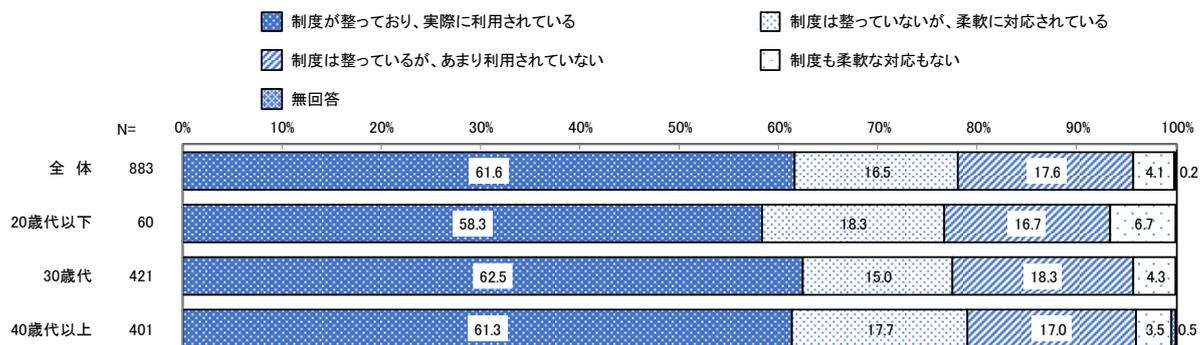
■性別

「制度が整っており、実際に利用されている」は女性71.4%、男性48.4%と、女性が男性を23.0ポイント上回っている。



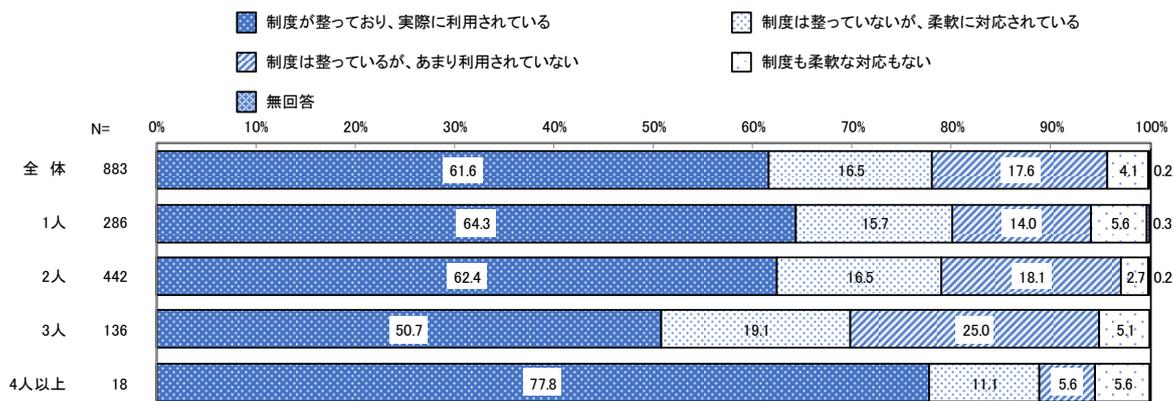
■年齢別

「制度が整っており、実際に利用されている」はすべての年代において6割前後となっており、特に30歳代では62.5%と他の年代に比べてやや高くなっている。



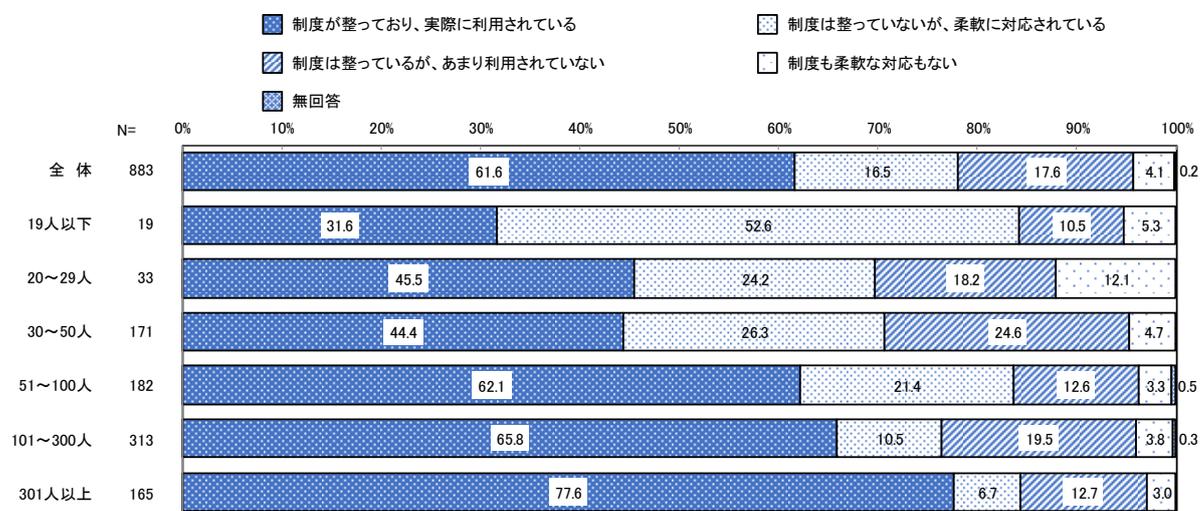
■子どもの数別

「制度が整っており、実際に利用されている」はすべての区分において5割を超えており、特に4人以上では77.8%と高くなっている。



■従業員規模別

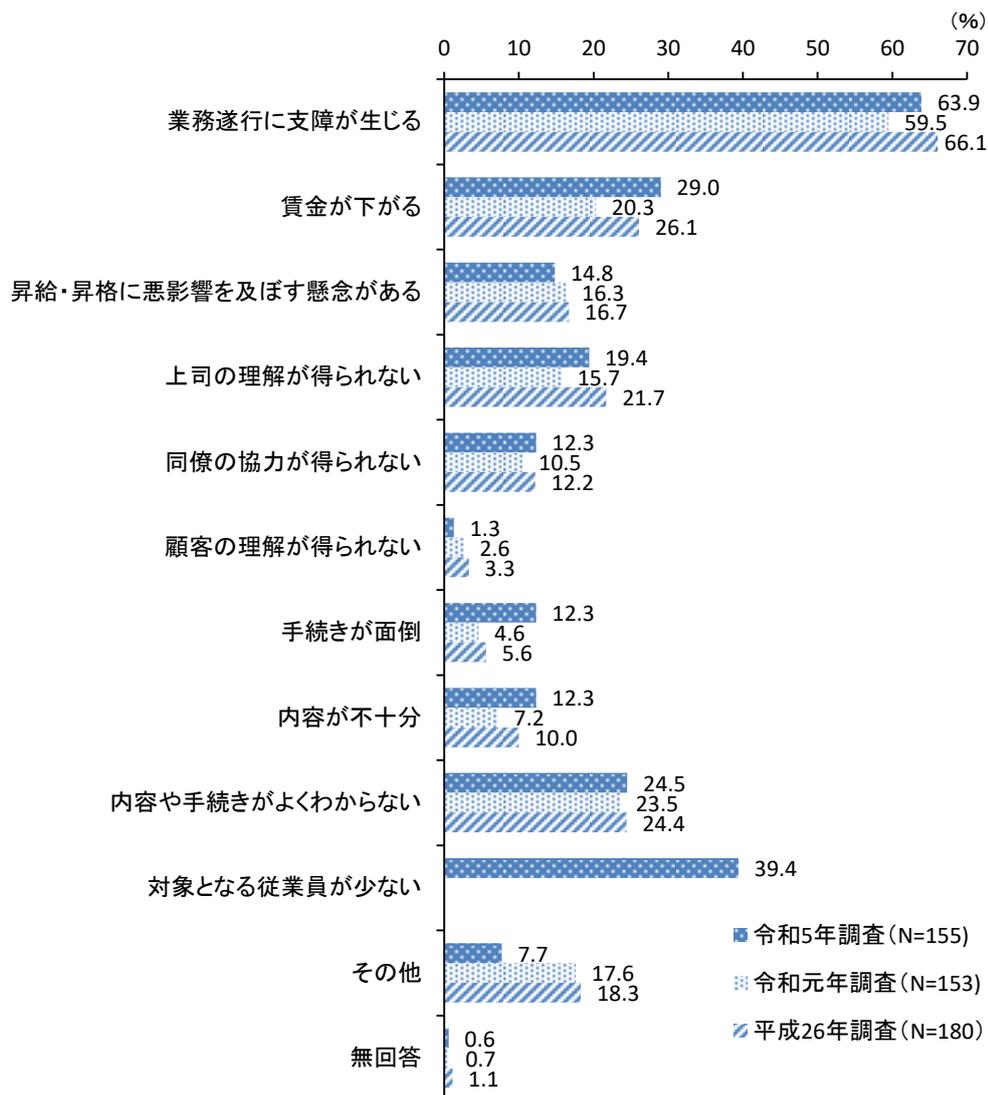
全体的に従業員規模が大きくなるにつれて、「制度が整っており、実際に利用されている」が高くなる傾向がみられる。



(2) (1)で「3. 制度は整っているが、あまり利用されていない」と回答された方にお尋ねします。あなたは、あまり利用されていない理由は何だと思えますか。あてはまるものをすべて選んでください。

「業務遂行に支障が生じる」が63.9%と最も高く、次いで「対象となる従業員が少ない」が39.4%、「賃金が下がる」が29.0%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「手続きが面倒」は前回より7.7ポイント、前々回より6.7ポイント高くなっている。また、「賃金が下がる」は前回より8.7ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■性別

男女ともに「業務遂行に支障が生じる」が最も高く、男性 70.0%、女性 52.7%と、男性が女性を 17.3ポイント上回っている。

■年齢別

すべての年代において「業務遂行に支障が生じる」が最も高く、20歳代以下では 70.0%と他の年代に比べて高くなっている。

■子どもの数別

すべての区分において「業務遂行に支障が生じる」が最も高く、1人では7割を超えている。また、子どもの数が増えるほど「上司の理解が得られない」「同僚の協力が得られない」が高くなっている。

■従業員規模別

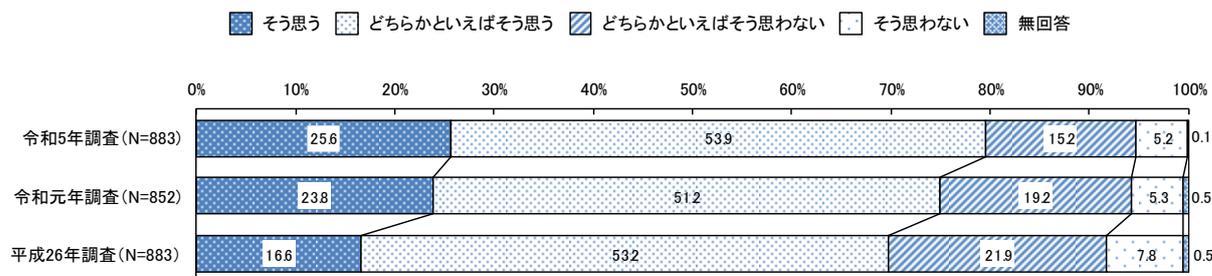
20～29人、101～300人及び301人以上において「業務遂行に支障が生じる」が7割を超えて最も高くなっている。

	全 体	業務遂行に支障が生じる	賃金が下がる	昇給・昇格に悪影響を及ぼす懸念がある	上司の理解が得られない	同僚の協力が得られない	顧客の理解が得られない	手続きが面倒	内容が不十分	内容や手続きがよくわからない	対象となる従業員が少ない	その他	無回答	
全 体	155 100.0	99 63.9	45 29.0	23 14.8	30 19.4	19 12.3	2 1.3	19 12.3	19 12.3	38 24.5	61 39.4	12 7.7	1 0.6	
性別	男性	100 100.0	70 70.0	29 29.0	15 15.0	16 16.0	12 12.0	2 2.0	13 13.0	11 11.0	29 29.0	34 34.0	6 6.0	-
	女性	55 100.0	29 52.7	16 29.1	8 14.5	14 25.5	7 12.7	-	6 10.9	8 14.5	9 16.4	27 49.1	6 10.9	1 1.8
年代	20歳代以下	10 100.0	7 70.0	3 30.0	-	1 10.0	-	-	1 10.0	-	6 60.0	4 40.0	-	-
	30歳代	77 100.0	50 64.9	24 31.2	18 23.4	19 24.7	11 14.3	1 1.3	12 15.6	17 22.1	17 22.1	26 33.8	7 9.1	-
	40歳代以上	68 100.0	42 61.8	18 26.5	5 7.4	10 14.7	8 11.8	1 1.5	6 8.8	2 2.9	15 22.1	31 45.6	5 7.4	1 1.5
子どもの数	1人	40 100.0	30 75.0	11 27.5	3 7.5	7 17.5	2 5.0	1 2.5	6 15.0	6 15.0	10 25.0	14 35.0	2 5.0	-
	2人	80 100.0	46 57.5	24 30.0	15 18.8	15 18.8	11 13.8	-	11 13.8	8 10.0	21 26.3	35 43.8	7 8.8	-
	3人	34 100.0	22 64.7	10 29.4	5 14.7	5 23.5	5 14.7	-	2 5.9	5 14.7	7 20.6	12 35.3	3 8.8	1 2.9
	4人以上	1 100.0	1 100.0	-	-	-	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-
従業員数	19人以下	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	20～29人	6 100.0	6 100.0	-	-	-	2 33.3	2 33.3	-	-	-	1 16.7	1 16.7	-
	30～50人	42 100.0	20 47.6	9 21.4	2 4.8	4 9.5	2 4.8	-	1 2.4	-	7 16.7	21 50.0	5 11.9	-
	51～100人	23 100.0	12 52.2	4 17.4	2 8.7	3 13.0	2 8.7	-	4 17.4	3 13.0	5 21.7	13 56.5	1 4.3	-
	101～300人	61 100.0	45 73.8	22 36.1	13 21.3	17 27.9	7 11.5	-	8 13.1	11 18.0	21 34.4	19 31.1	4 6.6	-
	301人以上	21 100.0	16 76.2	10 47.6	6 28.6	6 28.6	6 28.6	-	6 28.6	5 23.8	5 23.8	5 23.8	1 4.8	1 4.8

(3) あなたの職場は仕事と子育ての両立がしやすいと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

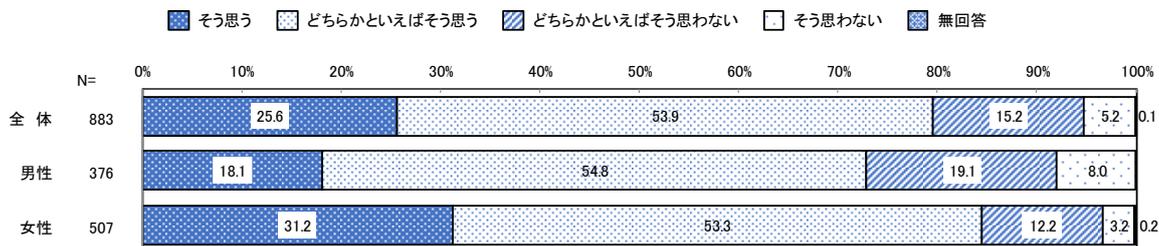
「どちらかといえばそう思う」が53.9%と最も高く、次いで「そう思う」が25.6%、「どちらかといえばそう思わない」が15.2%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「そう思う」はいずれも高くなっている。



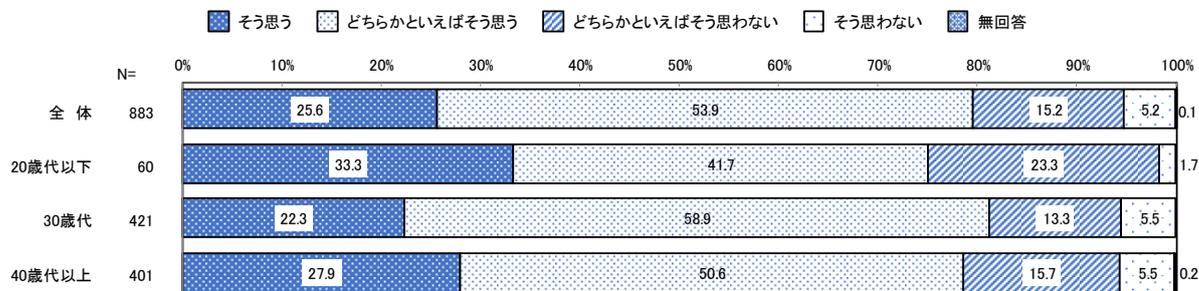
■性別

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合は、男性72.9%、女性84.5%と、女性が男性を11.6ポイント上回っている。



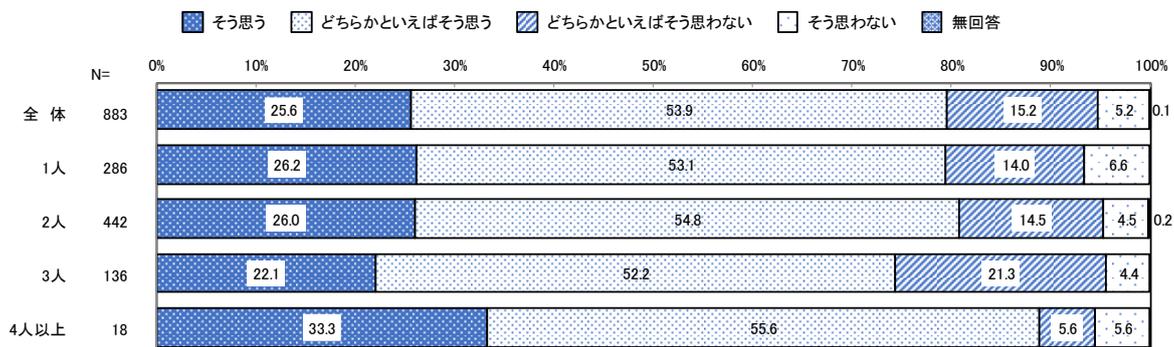
■年齢別

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合は、すべての年代において7割以上となっている。



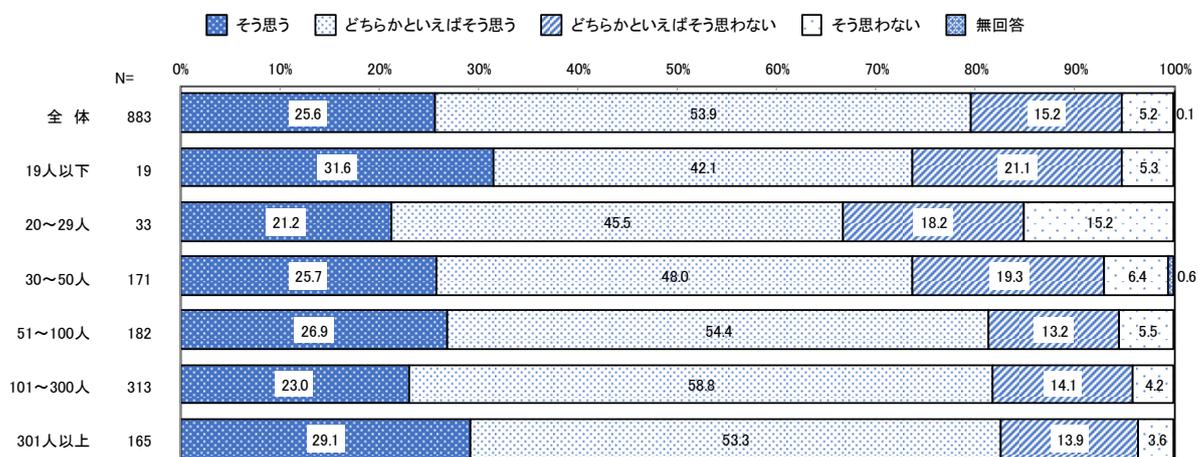
■子どもの数別

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合は、4人以上で88.9%、3人で74.3%と、子どもの数によって14.6ポイントの差がみられた。



■従業員規模別

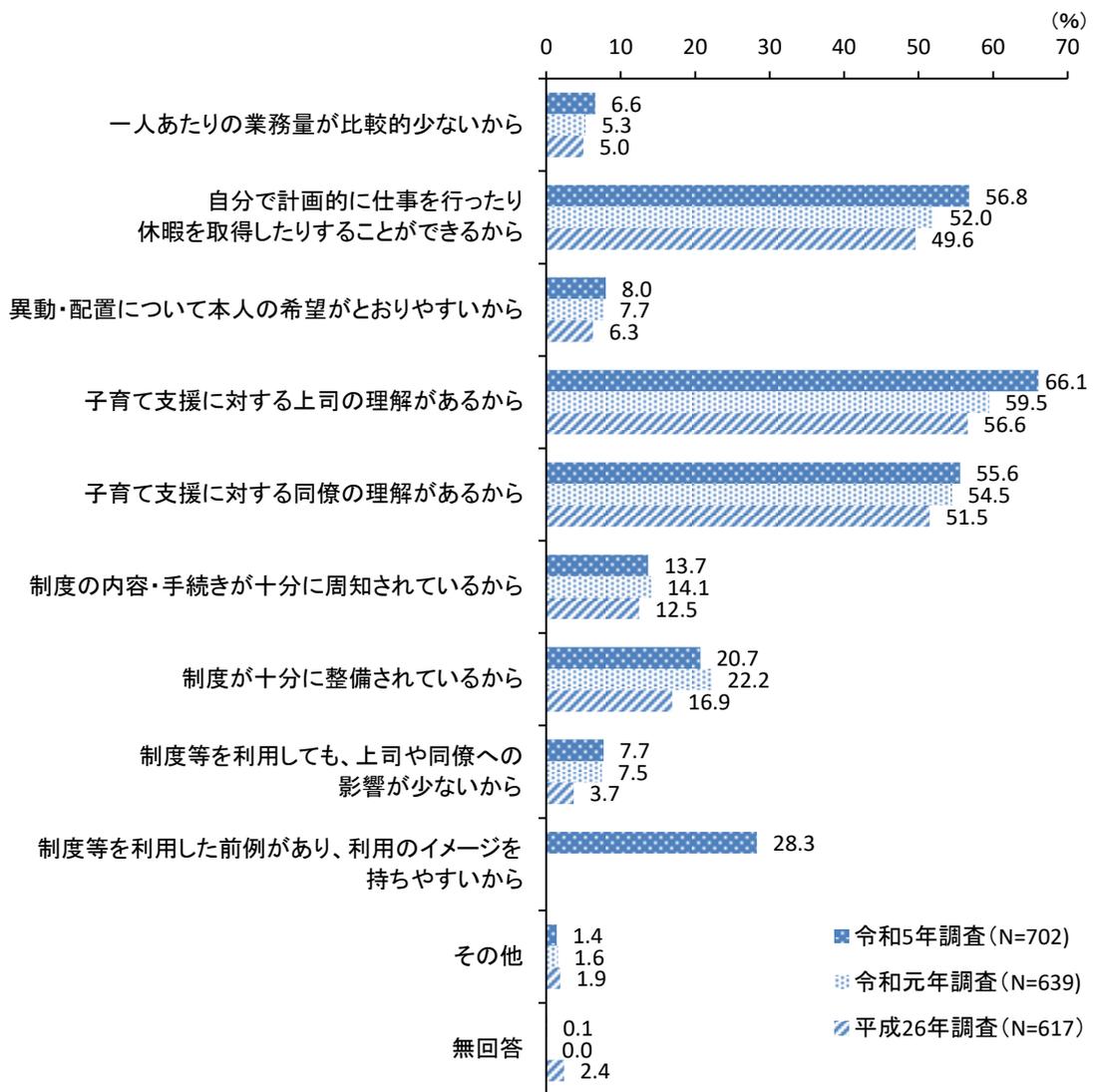
すべての従業員規模において「どちらかといえばそう思う」が最も高くなっている。



(4) (3)で「1. そう思う」又は「2. どちらかといえばそう思う」と回答された方にお尋ねします。あなたはなぜそう思うのか、あてはまるものをすべて選んでください。

「子育て支援に対する上司の理解があるから」が66.1%と最も高く、次いで「自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができるから」が56.8%、「子育て支援に対する同僚の理解があるから」が55.6%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができるから」「子育て支援に対する上司の理解があるから」「子育て支援に関する同僚の理解があるから」は、いずれも増加している。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■性別

男女ともに「子育て支援に対する上司の理解があるから」が6割台と最も高くなっている。また、「子育て支援に対する同僚の理解があるから」は男性45.3%、女性62.1%と、男性が女性に比べて16.8ポイント低くなっている。

■年齢別

すべての年代において「子育て支援に対する上司の理解があるから」が6割台と最も高くなっている。

■子どもの数別

1～2人では「子育て支援に対する上司の理解があるから」、3人では「自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができるから」、4人以上では「子育て支援に対する同僚の理解があるから」が最も高くなっている。

■従業員規模別

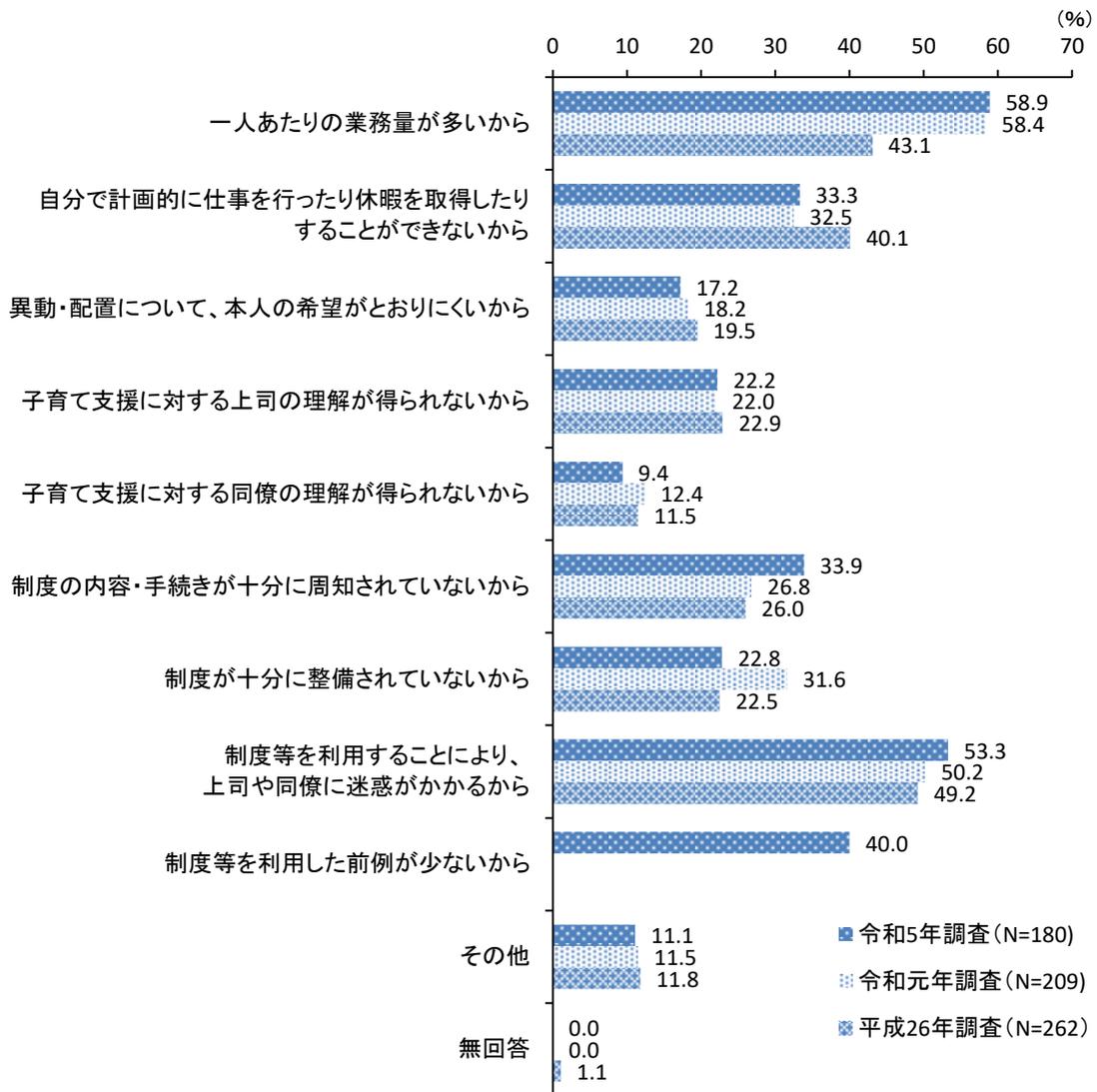
20～29人を除くすべての従業員規模において「子育て支援に対する上司の理解があるから」が最も高くなっている。20～29人では「自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができるから」が最も高くなっている。

		全 体	一人あたりの業務量が比較的少ないから	自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができるから	異動・配置について本人の希望がとおりやすいから	子育て支援に対する上司の理解があるから	子育て支援に対する同僚の理解があるから	制度の内容・手続きが十分に周知されているから	制度が十分に整備されているから	制度等を利用しても、上司や同僚への影響が少ないから	制度等を利用した前例があり、利用のイメージを持ちやすいから	その他	無回答
全 体		702	46	399	56	464	390	96	145	54	199	10	1
		100.0	6.6	56.8	8.0	66.1	55.6	13.7	20.7	7.7	28.3	1.4	0.1
性別	男性	274	19	162	28	172	124	32	53	18	57	4	1
	女性	428	27	237	28	292	266	64	92	36	142	6	-
		100.0	6.3	55.4	6.5	68.2	62.1	15.0	21.5	8.4	33.2	1.4	-
年 代	20歳代以下	45	2	24	2	27	21	3	10	1	11	1	-
		100.0	4.4	53.3	4.4	60.0	46.7	6.7	22.2	2.2	24.4	2.2	-
	30歳代	342	29	195	25	225	194	52	73	35	106	6	-
		100.0	8.5	57.0	7.3	65.8	56.7	15.2	21.3	10.2	31.0	1.8	-
	40歳代以上	315	15	180	29	212	175	41	62	18	82	3	1
		100.0	4.8	57.1	9.2	67.3	55.6	13.0	19.7	5.7	26.0	1.0	0.3
子 ども の 数	1人	227	13	131	19	150	130	36	58	17	74	2	-
		100.0	5.7	57.7	8.4	66.1	57.3	15.9	25.6	7.5	32.6	0.9	-
	2人	357	26	201	26	243	192	47	63	28	92	6	1
		100.0	7.3	56.3	7.3	68.1	53.8	13.2	17.6	7.8	25.8	1.7	0.3
	3人	101	7	61	10	58	53	10	20	8	28	2	-
	100.0	6.9	60.4	9.9	57.4	52.5	9.9	19.8	7.9	27.7	2.0	-	
	4人以上	16	-	6	1	12	14	3	4	1	5	-	-
		100.0	-	37.5	6.3	75.0	87.5	18.8	25.0	6.3	31.3	-	-
従 業 員 数	19人以下	14	3	8	1	9	7	2	3	1	4	-	-
		100.0	21.4	57.1	7.1	64.3	50.0	14.3	21.4	7.1	28.6	-	-
	20～29人	22	3	15	-	6	10	2	3	2	2	-	-
		100.0	13.6	68.2	-	27.3	45.5	9.1	13.6	9.1	9.1	-	-
	30～50人	126	9	69	9	92	75	9	17	9	18	3	-
		100.0	7.1	54.8	7.1	73.0	59.5	7.1	13.5	7.1	14.3	2.4	-
	51～100人	148	15	81	13	98	79	18	29	8	37	3	1
	100.0	10.1	54.7	8.8	66.2	53.4	12.2	19.6	5.4	25.0	2.0	0.7	
101～300人	256	12	150	25	157	138	35	49	26	86	3	-	
	100.0	4.7	58.6	9.8	61.3	53.9	13.7	19.1	10.2	33.6	1.2	-	
301人以上	136	4	76	8	102	81	30	44	8	52	1	-	
	100.0	2.9	55.9	5.9	75.0	59.6	22.1	32.4	5.9	38.2	0.7	-	

(5) (3)で「3. どちらかといえばそう思わない」又は「4. そう思わない」と回答された方にお尋ねします。あなたはなぜそう思うのか、あてはまるものをすべて選んでください。

「一人あたりの業務量が多いから」が58.9%と最も高く、次いで「制度等を利用することにより、上司や同僚に迷惑がかかるから」が53.3%、「制度等を利用した前例が少ないから」が40.0%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「制度の内容・手続きが十分に周知されていないから」はいずれも増加傾向にあり、前回より7.1ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■性別

男性では「一人あたりの業務量が多いから」が最も高く、男性が女性よりも31.5ポイント上回っている。一方、女性では「制度等を利用することにより、上司や同僚に迷惑がかかるから」が最も高くなっている。

■年齢別

20歳代以下では「制度等を利用することにより、上司や同僚に迷惑がかかるから」が60.0%と最も高くなっている。一方、30歳代と40歳代以上では「一人あたりの業務量が多いから」がそれぞれ69.6%、51.8%と最も高くなっている。

■子どもの数別

1人では「制度等を利用することにより、上司や同僚に迷惑がかかるから」が66.1%と最も高くなっている。一方、2人以上では「一人あたりの業務量が多いから」が最も高くなっている（3人では「自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができないから」も同率1位）。

■従業員規模別

19人以下を除くすべての従業員規模において「一人あたりの業務量が多いから」と「制度等を利用することにより、上司や同僚に迷惑がかかるから」がそれぞれ4割から6割強と高くなっている。

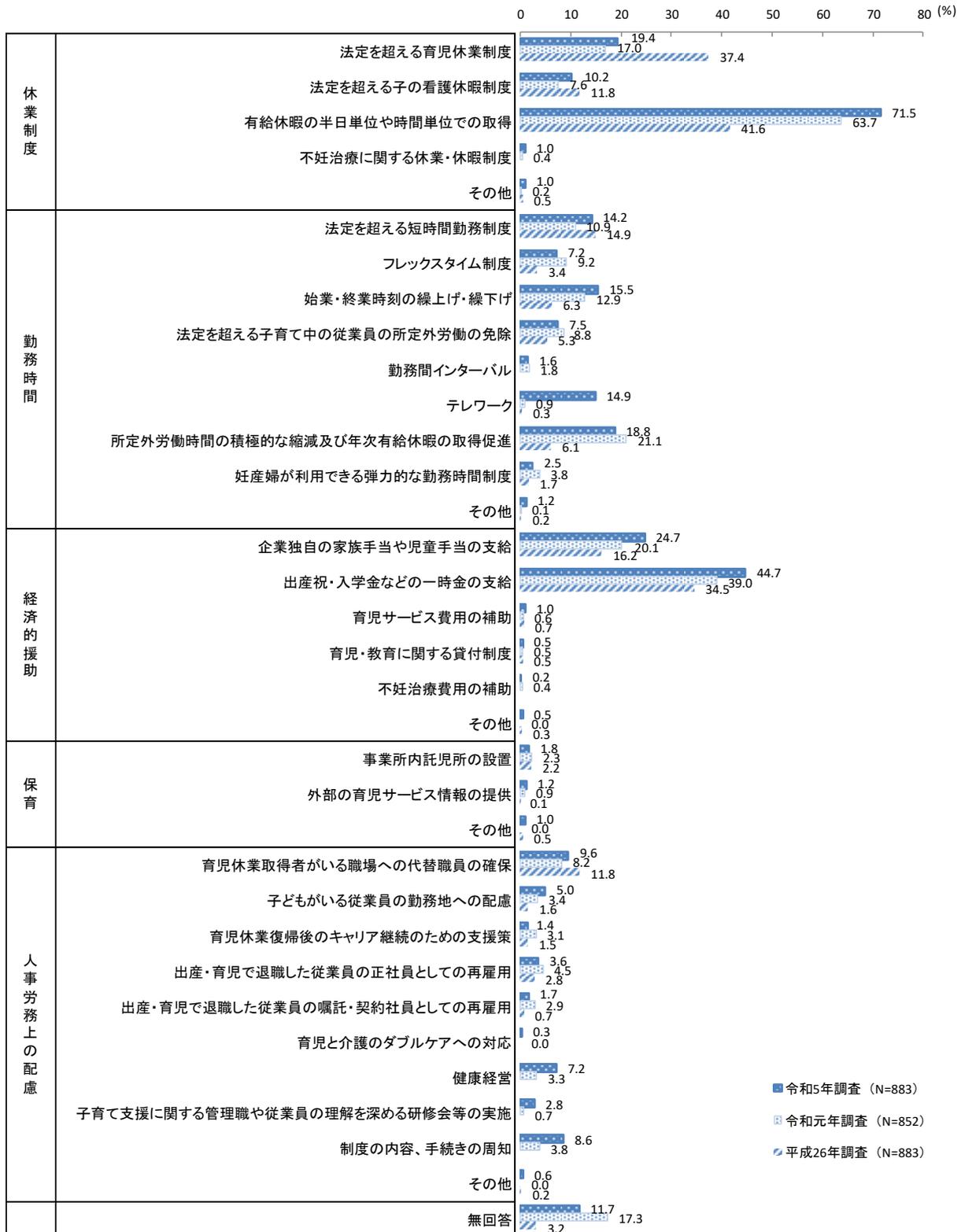
	全体	一人あたりの業務量が多いから	自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができないから	異動・配置について、本人の希望がとりにくいから	子育て支援に対する上司の理解が得られないから	子育て支援に対する同僚の理解が得られないから	制度の内容・手続きが十分に周知されていないから	制度が十分に整備されていないから	制度等を利用することにより、上司や同僚に迷惑がかかるから	制度等を利用した前例が少ないから	その他	無回答
全体	180	106	60	31	40	17	61	41	96	72	20	-
	100.0	58.9	33.3	17.2	22.2	9.4	33.9	22.8	53.3	40.0	11.1	-
性別	男性	102	74	34	15	24	10	38	22	58	50	6
	女性	78	32	26	16	16	7	23	19	38	22	14
	100.0	41.0	33.3	20.5	20.5	9.0	29.5	24.4	48.7	28.2	17.9	-
年代	20歳代以下	15	7	2	1	2	1	8	2	9	8	3
		100.0	46.7	13.3	6.7	13.3	6.7	53.3	13.3	60.0	53.3	20.0
	30歳代	79	55	29	15	19	6	26	22	49	30	8
		100.0	69.6	36.7	19.0	24.1	7.6	32.9	27.8	62.0	38.0	10.1
40歳代以上	85	44	28	15	19	10	27	17	38	34	8	
	100.0	51.8	32.9	17.6	22.4	11.8	31.8	20.0	44.7	40.0	9.4	
子どもの数	1人	59	38	16	11	15	7	23	11	39	29	7
		100.0	64.4	27.1	18.6	25.4	11.9	39.0	18.6	66.1	49.2	11.9
	2人	84	52	29	13	19	7	30	22	43	31	8
		100.0	61.9	34.5	15.5	22.6	8.3	35.7	26.2	51.2	36.9	9.5
	3人	35	15	15	7	6	3	8	8	14	11	4
	100.0	42.9	42.9	20.0	17.1	8.6	22.9	22.9	40.0	31.4	11.4	
4人以上	2	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	50.0	50.0	
従業員数	19人以下	5	1	1	-	1	-	1	1	-	4	1
		100.0	20.0	20.0	-	20.0	-	20.0	20.0	-	80.0	20.0
	20～29人	11	7	4	2	1	1	2	4	6	4	1
		100.0	63.6	36.4	18.2	9.1	9.1	18.2	36.4	54.5	36.4	9.1
	30～50人	44	27	13	2	6	2	14	8	19	17	6
		100.0	61.4	29.5	4.5	13.6	4.5	31.8	18.2	43.2	38.6	13.6
	51～100人	34	15	15	8	9	1	12	7	18	15	5
	100.0	44.1	44.1	23.5	26.5	2.9	35.3	20.6	52.9	44.1	14.7	
101～300人	57	37	18	14	17	6	23	15	37	22	5	
	100.0	64.9	31.6	24.6	29.8	10.5	40.4	26.3	64.9	38.6	8.8	
301人以上	29	19	9	5	6	7	9	6	16	10	2	
	100.0	65.5	31.0	17.2	20.7	24.1	31.0	20.7	55.2	34.5	6.9	

(6) あなたがお勤めになっている企業の仕事と子育ての両立支援策について、①あなたが利用したことがあるもの、②今後企業に進めてほしいもの、それぞれにあてはまるものをすべて選んでください。

【①あなたが利用したことがあるもの】

「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が71.5%と最も高く、次いで「出産祝・入学金などの一時金の支給」が44.7%、「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が24.7%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「テレワーク」はいずれも増加し前回より14.0ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■性別

男女ともに「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が最も高く、男性 69.4%、女性 73.0%と、ともに7割前後となった。また、「企業独自の家族手当や児童手当の支給」では男性 41.2%、女性 12.4%と、男性が女性を 28.8 ポイント上回っている。

■年齢別

すべての年代において「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が6割半ばから7割半ばと最も高くなっている。また、20歳代以下では「出産祝・入学金などの一時金の支給」が60.0%と他の年代に比べて高くなっている。

■子どもの数別

すべての区分において「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が7割超と最も高くなっている。

■従業員規模別

すべての従業員規模において「有給休暇の半日単位や時間単位での取得」が6割から8割超と最も高くなっている。

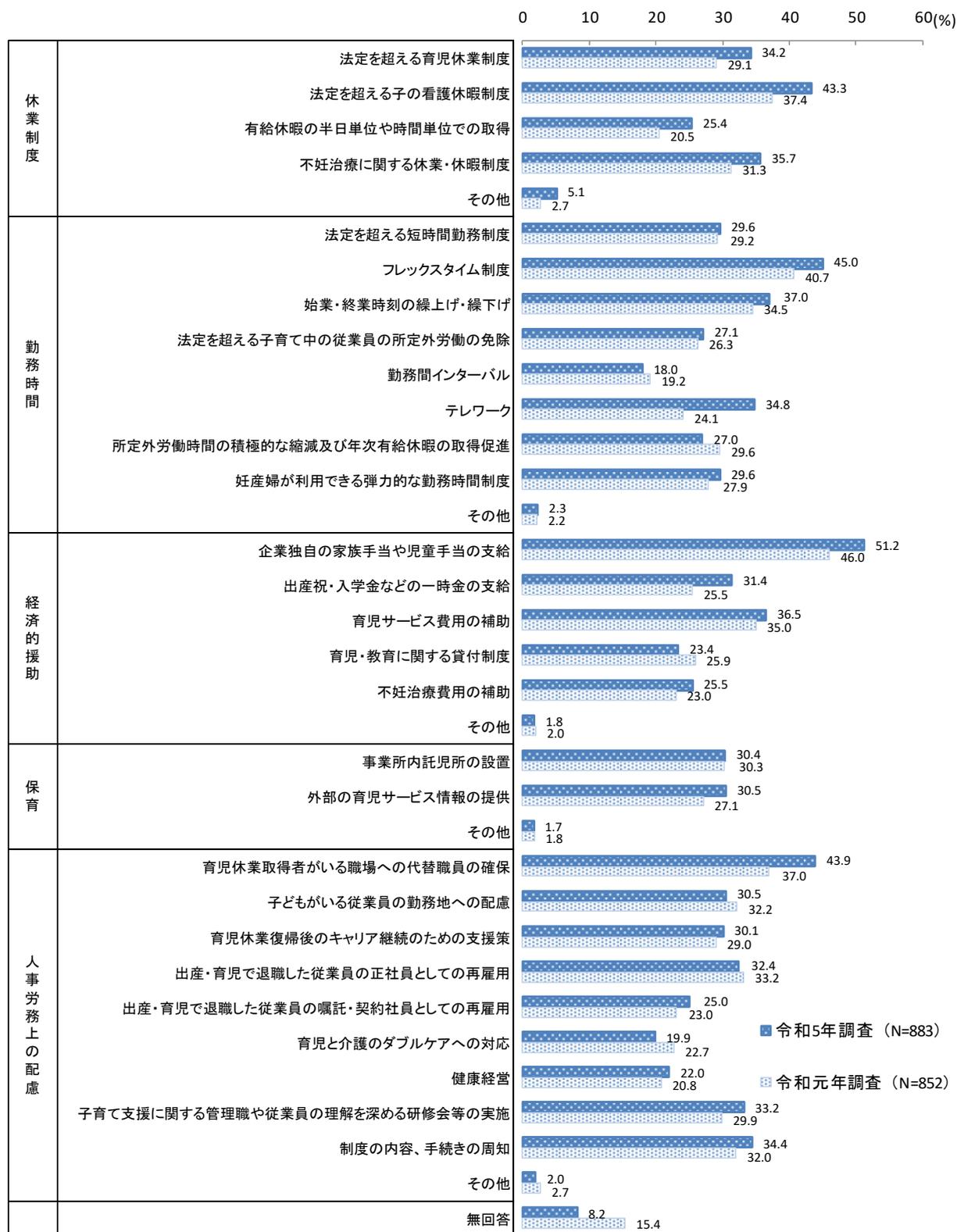
	全 体	法定を超える育児休業制度	法定を超える子の看護休暇制度	有給休暇の半日単位や時間単位での取得	不妊治療に関する休業・休暇制度	その他（休業制度）	法定を超える短時間勤務制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	夜間・終業時刻の繰上げ・繰下げ	法定を超える子育て中の従業員の所定外労働（残業、休日出勤、深夜など）の免除	勤務間インターバル	テレワーク	所定外労働時間の積極的な縮減及び年次有給休暇の取得促進	妊産婦が利用できる弾力的な勤務時間制度	その他（勤務時間）	支給	企業独自の家族手当や児童手当の支給	出産祝・入学金などの一時金の支給	育児サービス費用（ベビーシッターや託児所の料金など）の補助	育児・教育に関する貸付制度	不妊治療費用の補助	その他（経済的援助）
全体	883	171	90	631	9	9	125	64	137	66	14	132	166	22	11	218	395	9	4	2	4	0.2	0.5
性別	男性	376	26	24	261	-	5	8	39	45	11	6	62	78	3	3	155	180	1	2	2	-	-
	女性	507	145	64	69.4	-	1.3	2.1	10.4	12.0	2.9	1.6	16.5	20.7	0.8	0.8	41.2	47.9	0.3	0.5	0.5	-	-
年代	20歳代以下	60	18	6	39	1	1	10	6	10	3	2	7	6	1	-	17	36	-	-	1	-	-
	30歳代	421	94	49	317	6	4	71	30	72	40	6	60	76	13	4	113	210	4	1	-	3	-
	40歳代	401	59	35	274	2	4	44	28	54	22	6	65	83	8	7	88	149	5	3	1	1	1
子どもの数	1人	286	65	30	201	2	3	41	22	43	23	1	37	56	5	7	71	136	4	1	-	2	-
	2人	442	74	36	317	6	4	57	30	73	30	10	69	81	11	4	112	188	4	2	1	2	-
	3人	136	26	20	99	1	2	23	10	19	11	2	24	26	2	-	32	62	1	1	1	-	-
	4人以上	18	5	4	13	-	-	3	2	2	2	1	2	3	3	-	3	9	-	-	-	-	-
従業員数	19人以下	19	3	-	16	1	-	1	1	5	1	2	2	3	1	-	2	7	-	-	-	-	-
	20～29人	33	6	2	21	-	-	4	1	7	3	-	3	6	1	-	5	11	-	-	-	-	-
	30～50人	171	23	12	119	2	1	16	6	30	21.2	9.1	-	9.1	18.2	3.0	-	15.2	33.3	-	-	-	-
	51～100人	182	35	21	130	3	2	21	11	34	12	3	16	39	5	3	38	75	1	1	-	-	-
	101～300人	313	61	31	222	1	4	53	20	38	33	1	35	57	7	3	69	144	5	2	1	1	1
	301人以上	165	43	24	123	2	2	30	25	23	9	6	59	31	4	1	56	93	1	-	-	-	-
	100.0	26.1	14.5	74.5	1.2	1.2	18.2	15.2	13.9	5.5	3.6	35.8	18.8	2.4	0.6	33.9	56.4	0.6	-	-	-	-	-

	事業所内託児所の設置	子供や外部の保育サービス情報（時間外）の提供	その他（保育）	育児休業取得者がいる職場への代替職員確保	育児休業後のキャリア継続のための支援プログラムや研修の実施	子どもが在職する従業員の勤務地への配慮（転勤免除など）	再雇用（元正社員として採用）	正社員として再雇用（元正社員を再雇用）	正社員として再雇用（元正社員を再雇用）	正社員として再雇用（元正社員を再雇用）	正社員として再雇用（元正社員を再雇用）	健康経営	育児と介護のダブルケアへの対応	制度の内容、手続きの周知	その他（人事労務上の配慮）	無回答														
全体	16	11	9	85	44	12	32	15	3	64	25	76	5	103	1.8	1.2	1.0	9.6	5.0	1.4	3.6	1.7	0.3	7.2	2.8	8.6	0.6	11.7		
性別	男性	2	3	2	16	11	3	10	4	2	34	14	37	1	50	0.5	0.8	0.5	4.3	2.9	0.8	2.7	1.1	0.5	9.0	3.7	9.8	0.3	13.3	
	女性	14	8	7	69	33	9	22	11	1	30	11	39	4	53	2.8	1.6	1.4	13.6	6.5	1.8	4.3	2.2	0.2	5.9	2.2	7.7	0.8	10.5	
年代	20歳代以下	-	-	-	6	1	-	2	1	-	3	1	6	-	8	-	-	-	10.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30歳代	9	9	4	43	27	9	16	5	1	29	8	36	2	43	2.1	2.1	1.0	10.2	6.4	2.1	3.8	1.2	0.2	6.9	1.9	8.6	0.5	10.2	
	40歳代	7	2	5	36	16	3	14	9	2	32	16	34	3	52	1.7	0.5	1.2	9.0	4.0	0.7	3.5	2.2	0.5	8.0	4.0	8.5	0.7	13.0	
子どもの数	1人	3	4	4	22	19	7	11	5	1	16	5	27	3	35	1.0	1.4	1.4	7.7	6.6	2.4	3.8	1.7	0.3	5.6	1.7	9.4	1.0	12.2	
	2人	10	4	3	47	17	3	14	7	2	39	14	34	1	51	2.3	0.9	0.7	10.6	3.8	0.7	3.2	1.6	0.5	8.8	3.2	7.7	0.2	11.5	
	3人	3	3	2	11	6	2	3	1	-	7	5	11	1	16	2.2	2.2	1.5	8.1	4.4	1.5	2.2	0.7	-	5.1	3.7	8.1	0.7	11.8	
	4人以上	-	-	-	5	2	-	4	2	-	2	1	4	-	1	-	-	-	-	27.8	11.1	-	22.2	11.1	-	11.1	5.6	22.2	-	5.6
従業員数	19人以下	-	-	-	2	1	-	1	1	-	1	1	-	-	2	-	-	-	10.5	5.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.5
	20～29人	2	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
	30～50人	6.1	3.0	-	3.0	-	-	3.0	3.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.2
	51～100人	-	2	3	12	8	1	9	4	1	11	3	10	3	29	-	-	-	7.0	4.7	0.6	5.3	2.3	0.6	6.4	1.8	5.8	1.8	17.0	
	101～300人	3	3	2	21	7	3	5	3	-	15	4	8	-	20	1.6	1.6	1.1	11.5	3.8	1.6	2.7	1.6	-	8.2	2.2	4.4	-	11.0	
	301人以上	6	2	3	31	19	6	10	5	2	20	9	28	2	37	1.9	0.6	1.0	9.9	6.1	1.9	3.2	1.6	0.6	6.4	2.9	8.9	0.6	11.8	
	5	3	1	18	9	2	7	1	-	17	8	30	-	10	3.0	1.8	0.6	10.9	5.5	1.2	4.2	0.6	-	10.3	4.8	18.2	-	6.1		

【②今後企業に進めてほしいもの】

「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が51.2%と最も高く、次いで「フレックスタイム制度」が45.0%、「育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保」が43.9%となっている。

前回調査と比べると、「テレワーク」は10.7ポイント高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■性別

男女ともに「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が最も高く、男性 49.7%、女性 52.3%と、ともに 5 割前後となっている。

■年齢別

すべての年代において「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が最も高く、5 割前後となっている。また、年代が下がるにつれて、「育児サービス費用（ベビーシッターや託児所の料金など）の補助」が高くなり、20 歳代以下と 40 歳代以上では 17.5 ポイントの差がみられた。

■子どもの数別

すべての区分において「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が最も高く、1～3 人では 5 割以上となっている。

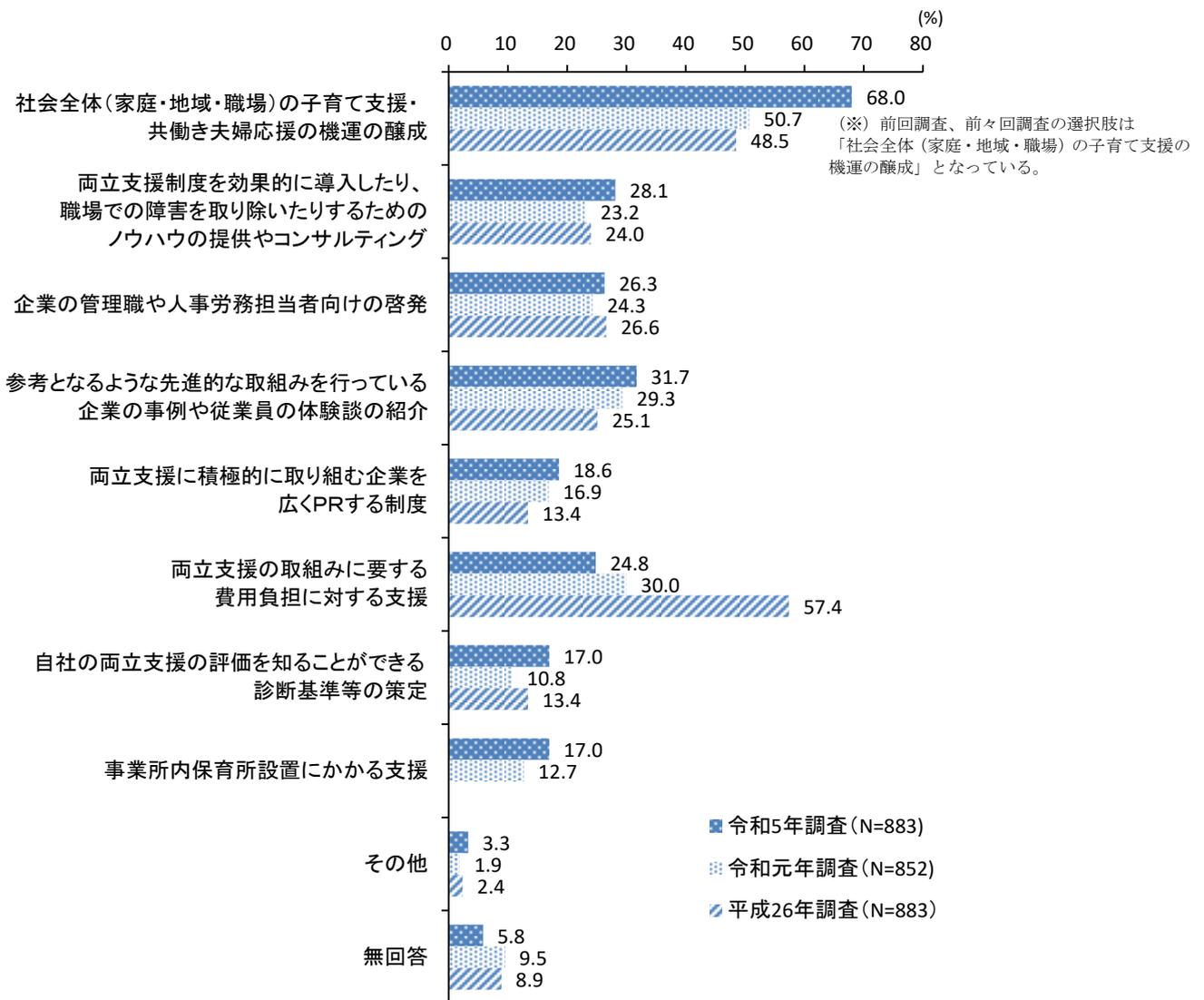
■従業員規模別

51～100 人及び 301 人以上を除くすべての従業員規模において「企業独自の家族手当や児童手当の支給」が 4 割半ばから 6 割弱と最も高くなっている。51～100 人及び 301 人以上では「育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保」が最も高くなっている。

(7) 仕事と子育ての両立支援を進めるにあたって、あなたが国や県に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が 68.0%と最も高く、次いで「参考となるような先進的な取組みを行っている企業の事例や従業員の体験談の紹介」が 31.7%、「両立支援制度を効果的に導入したり、職場での障害を取り除いたりするためのノウハウの提供やコンサルティング」が 28.1%となっている。

前回、前々回調査と比べると、「両立支援の取組みに要する費用負担に対する支援」はいずれも減少し、前回より 5.2 ポイント低くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■性別

男女ともに「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が最も高く、男性 69.1%が女性 67.1%を 2.0 ポイント上回っている。

■年齢別

すべての年代において「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が 6 割以上と最も高くなっている。

■子どもの数別

すべての区分において「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が最も高く、1 人で 69.6%、4 人以上で 55.6%と 14.0 ポイントの差がみられた。

■従業員数

すべての区分において「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が最も高く、20～29 人では 81.8%と他の区分に比べて高くなっている。

■両立のしやすさ別（問2（3）の回答別）

すべての区分において「社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など）」が最も高く、両立のしやすさ別で大きな差はみられなかった。

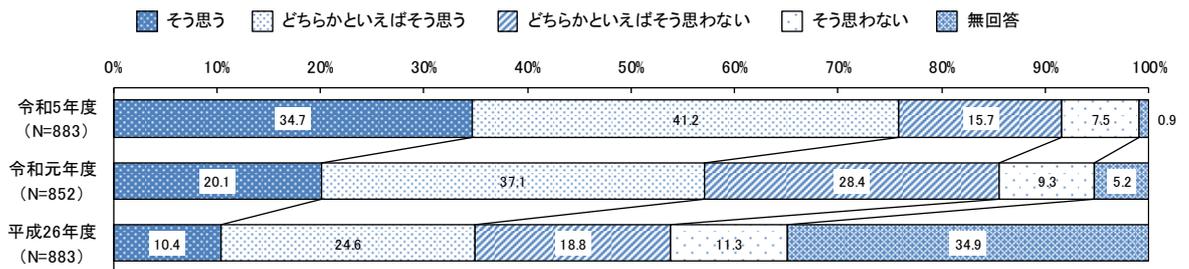
		全 体	社会全体(家庭・地域・職場)の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成(キャンペーンの実施など)	両立支援制度を効果的に導入したり、職場での障害を取り除いたりするためのノウハウの提供やコンサルティング	企業の管理職や人事労務担当者向けの啓発(セミナーや講習会の開催など)	参考となるような先進的な取り組みを行っている企業の事例や従業員の体験談の紹介	両立支援に積極的に取り組む企業を広くPRする制度(登録・認証、ホームページへの掲載など)	両立支援の取組みに要する費用負担に対する支援(優遇税制や助成制度)	自社の両立支援の評価を知ることができる診断基準等の策定	事業所内保育所設置にかかる支援	その他	無回答
全 体		883	600	248	232	280	164	219	150	150	29	51
		100.0	68.0	28.1	26.3	31.7	18.6	24.8	17.0	17.0	3.3	5.8
性 別	男性	376	260	117	104	115	75	92	71	53	9	16
		100.0	69.1	31.1	27.7	30.6	19.9	24.5	18.9	14.1	2.4	4.3
性 別	女性	507	340	131	128	165	89	127	79	97	20	35
		100.0	67.1	25.8	25.2	32.5	17.6	25.0	15.6	19.1	3.9	6.9
年 代	20歳代以下	60	41	12	11	16	10	17	6	11	1	3
		100.0	68.3	20.0	18.3	26.7	16.7	28.3	10.0	18.3	1.7	5.0
	30歳代	421	304	126	120	138	82	111	73	81	16	25
		100.0	72.2	29.9	28.5	32.8	19.5	26.4	17.3	19.2	3.8	5.9
年 代	40歳代以上	401	255	110	101	125	72	90	71	58	12	23
		100.0	63.6	27.4	25.2	31.2	18.0	22.4	17.7	14.5	3.0	5.7
子 ども の 数	1人	286	199	89	76	88	55	73	53	48	10	15
		100.0	69.6	31.1	26.6	30.8	19.2	25.5	18.5	16.8	3.5	5.2
	2人	442	298	117	117	144	87	102	75	76	18	25
		100.0	67.4	26.5	26.5	32.6	19.7	23.1	17.0	17.2	4.1	5.7
	3人	136	92	37	36	44	19	40	19	23	1	7
	100.0	67.6	27.2	26.5	32.4	14.0	29.4	14.0	16.9	0.7	5.1	
子 ども の 数	4人以上	18	10	5	3	4	3	4	3	3	-	4
		100.0	55.6	27.8	16.7	22.2	16.7	22.2	16.7	16.7	-	22.2
従 業 員 数	19人以下	19	10	4	3	3	1	4	-	-	-	2
		100.0	52.6	21.1	15.8	15.8	5.3	21.1	-	-	-	10.5
	20～29人	33	27	8	7	9	10	10	10	3	-	2
		100.0	81.8	24.2	21.2	27.3	30.3	30.3	30.3	9.1	-	6.1
	30～50人	171	117	46	38	51	29	38	27	22	5	13
		100.0	68.4	26.9	22.2	29.8	17.0	22.2	15.8	12.9	2.9	7.6
	51～100人	182	115	52	44	40	28	49	28	28	9	9
	100.0	63.2	28.6	24.2	22.0	15.4	26.9	15.4	15.4	4.9	4.9	
従 業 員 数	101～300人	313	221	99	98	113	60	83	57	59	9	20
		100.0	70.6	31.6	31.3	36.1	19.2	26.5	18.2	18.8	2.9	6.4
従 業 員 数	301人以上	165	110	39	42	64	36	35	28	38	6	5
		100.0	66.7	23.6	25.5	38.8	21.8	21.2	17.0	23.0	3.6	3.0
両 立 の し や す さ 別	そう思う	226	151	53	62	69	42	53	24	33	9	13
		100.0	66.8	23.5	27.4	30.5	18.6	23.5	10.6	14.6	4.0	5.8
	どちらかといえばそう思う	476	322	129	121	149	79	116	84	80	14	33
		100.0	67.6	27.1	25.4	31.3	16.6	24.4	17.6	16.8	2.9	6.9
	どちらかといえばそう思わない	134	97	51	37	47	33	38	32	25	6	2
	100.0	72.4	38.1	27.6	35.1	24.6	28.4	23.9	18.7	4.5	1.5	
両 立 の し や す さ 別	そう思わない	46	29	15	12	15	10	12	10	12	-	3
		100.0	63.0	32.6	26.1	32.6	21.7	26.1	21.7	26.1	-	6.5

【問3. 男性の育児休業について】

(1) 男性の方は、育児休業を取得したい（女性の方は、配偶者に育児休業を取得して欲しい）と思いますか。（または、思いましたか。）あてはまるものを1つ選んでください。

「どちらかといえばそう思う」が41.2%と最も高く、次いで「そう思う」が34.7%、「どちらかといえばそう思わない」が15.7%となっている。

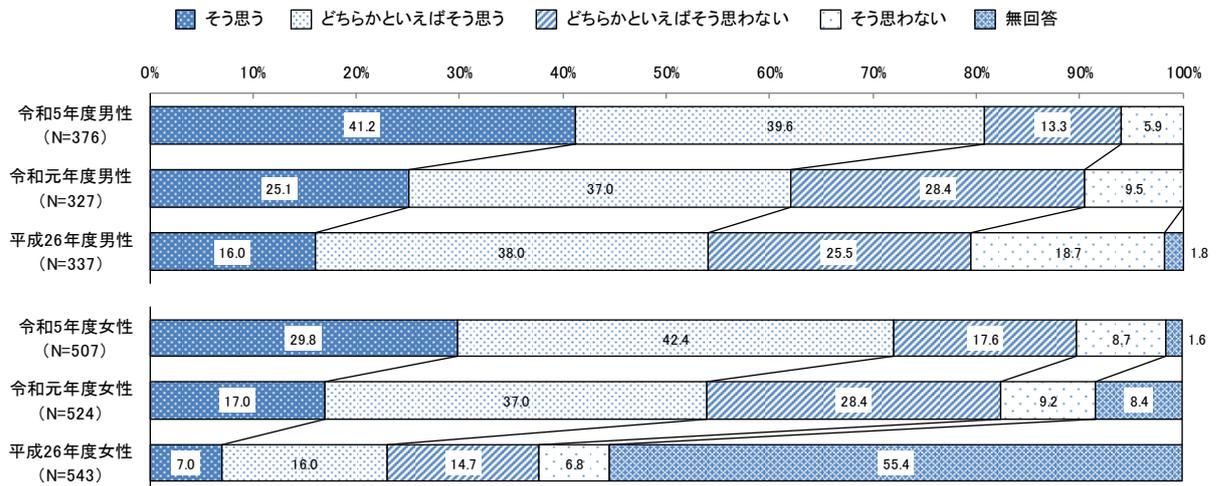
前回、前々回調査と比べると、「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」はいずれも高くなっている。



■性別

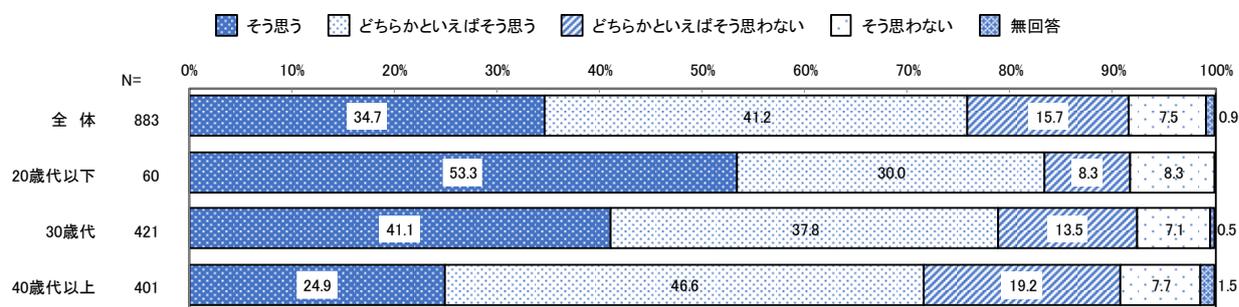
男性では「そう思う」が41.2%、女性では「どちらかといえばそう思う」が42.4%とそれぞれ4割を超えて最も高くなっている。

前回、前々回調査と比べると、男性では「そう思う」、女性では「そう思う」及び「どちらかといえばそう思う」がいずれも高くなっている。



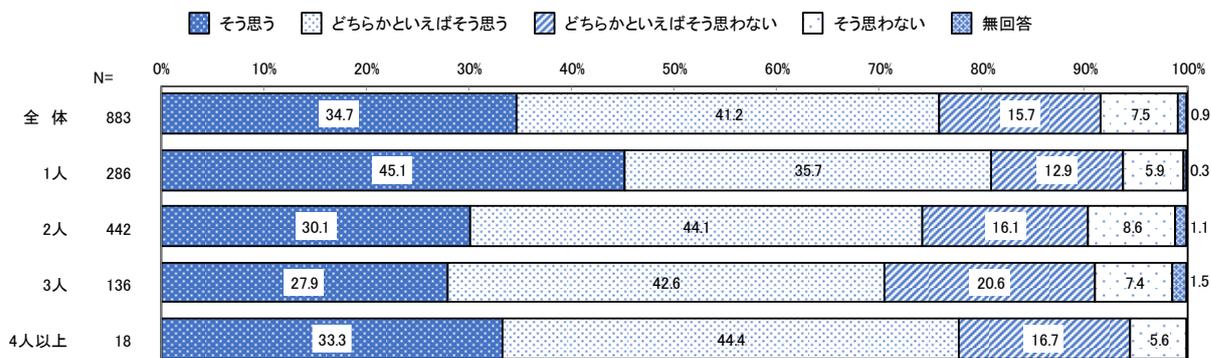
■年齢別

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合はすべての年代において7割を超え、年代が上がるにつれて低下する傾向がみられた。また、「そう思う」は20歳代以下で53.3%と、他の年代を10ポイント以上上回っている。



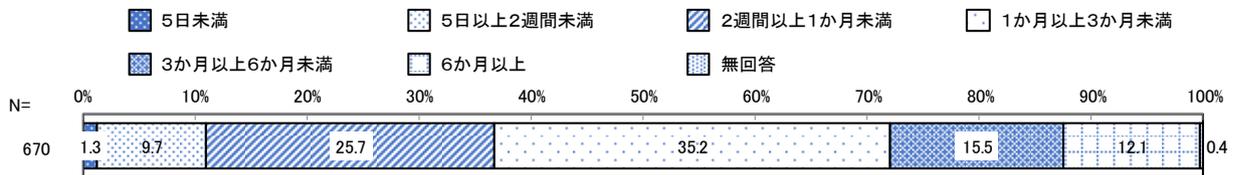
■子どもの数別

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合はすべての区分において7割を超え、「そう思う」は1人で45.1%と他の区分に比べて高くなっている。



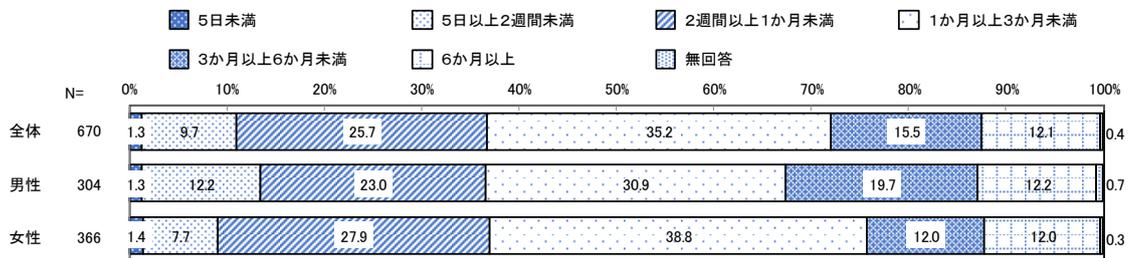
(2) (1) で「1. そう思う」又は「2. どちらかといえばそう思う」と回答された方にお尋ねします。男性の方で、今後育児休業を取得するとしたら、理想的な育児休業の取得期間（女性の方は、配偶者に取得してほしい期間）としてあてはまるものを1つ選んでください。

「1か月以上3か月未満」が35.2%と最も高く、次いで「2週間以上1か月未満」が25.7%、「3か月以上6か月未満」が15.5%となっている。



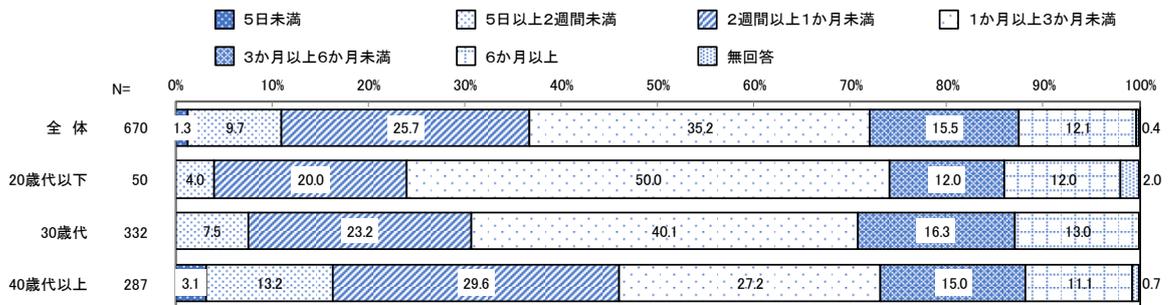
■性別

男女ともに「1か月以上3か月未満」が最も高く、男性30.9%、女性38.8%と、女性が男性に比べて7.9ポイント高くなっている。



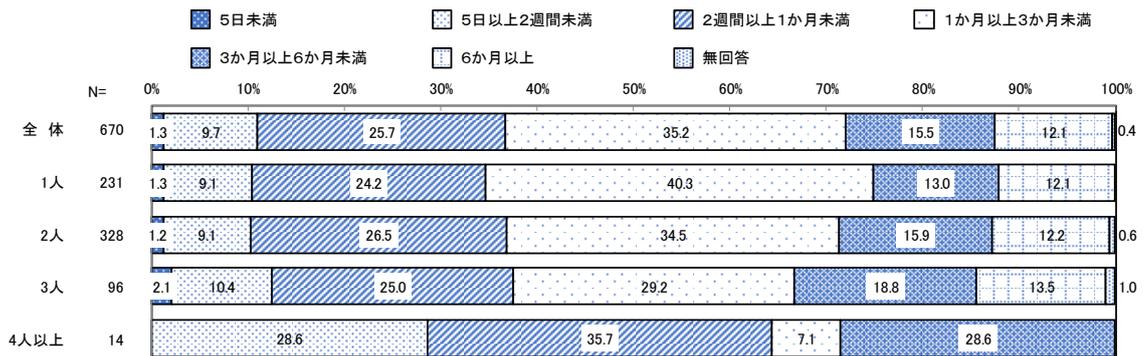
■年齢別

20歳代以下と30歳代では「1か月以上3か月未満」、40歳代以上では「2週間以上1か月未満」が最も高くなっている。



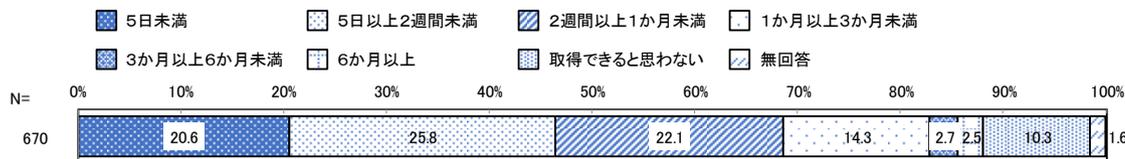
■子どもの数別

1~3人では「1か月以上3か月未満」が最も高く、3割弱から4割となっている。また、4人以上では「2週間以上1か月未満」が最も高く、他の区分に比べ10ポイント程度上回っている。



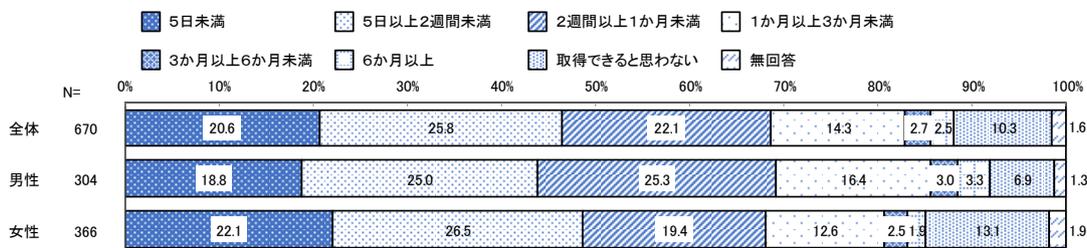
(3) (1) で「1. そう思う」又は「2. どちらかといえばそう思う」と回答された方にお尋ねします。男性の方で、今後育児休業を取得するとしたら、実際に取得できるであろう育児休業の取得期間（女性の方は、配偶者が実際に取得できるであろう期間）としてあてはまるものを1つ選んでください。

「5日以上2週間未満」が25.8%と最も高く、次いで「2週間以上1か月未満」が22.1%、「5日未満」が20.6%となっている。



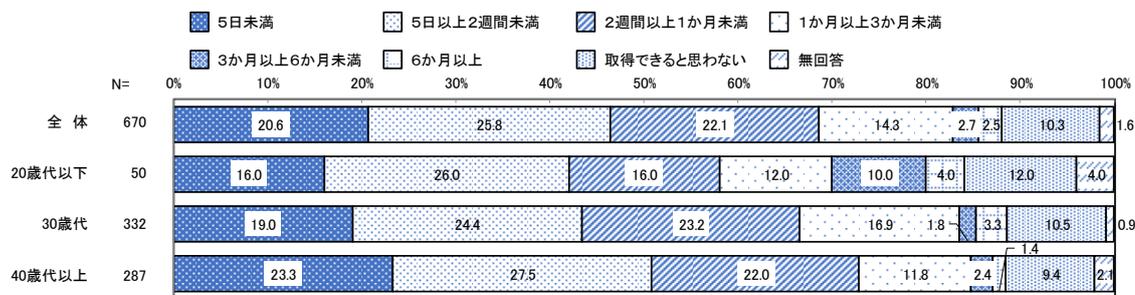
■性別

男性では「2週間以上1か月未満」が25.3%、女性では「5日以上2週間未満」が26.5%と最も高くなっている。



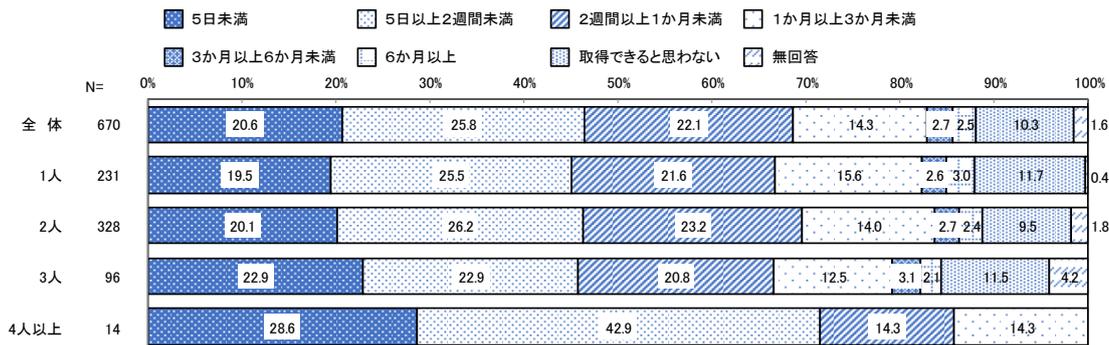
■年齢別

すべての年代において「5日以上2週間未満」が最も高くなっている。また、「5日未満」は年代が上がるにつれて高くなっている。



■子どもの数別

すべての区分において「5日以上2週間未満」が最も高く、4人以上では42.9%と他の区分に比べて15ポイント以上上回っている（3人では「5日未満」も同率1位）。



(4) 男性が実際に取得できるであろう育児休業の取得期間((3)の答え)が、理想的な育児休業の取得期間((2)の答え)より少ない方にお尋ねします。希望どおり取得できない要因として、どのようなことが考えられますか。要因として大きいものを3つまで選んで、順に番号を記入してください。

【1位】

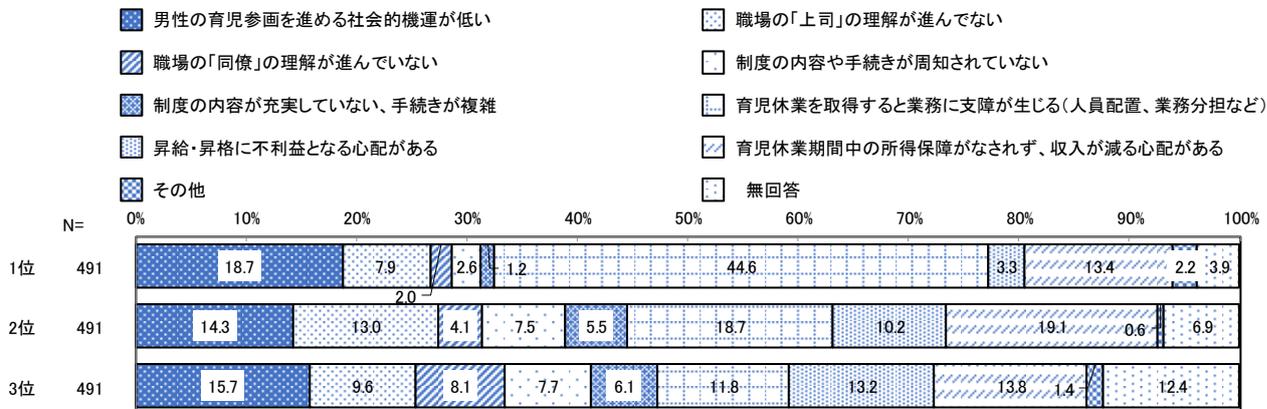
「育児休業を取得すると業務に支障が生じる(人員配置、業務分担など)」が44.6%と最も高く、次いで「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が18.7%、「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が13.4%となっている。

【2位】

「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が19.1%と最も高く、次いで「育児休業を取得すると業務に支障が生じる(人員配置、業務分担など)」が18.7%、「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が14.3%となっている。

【3位】

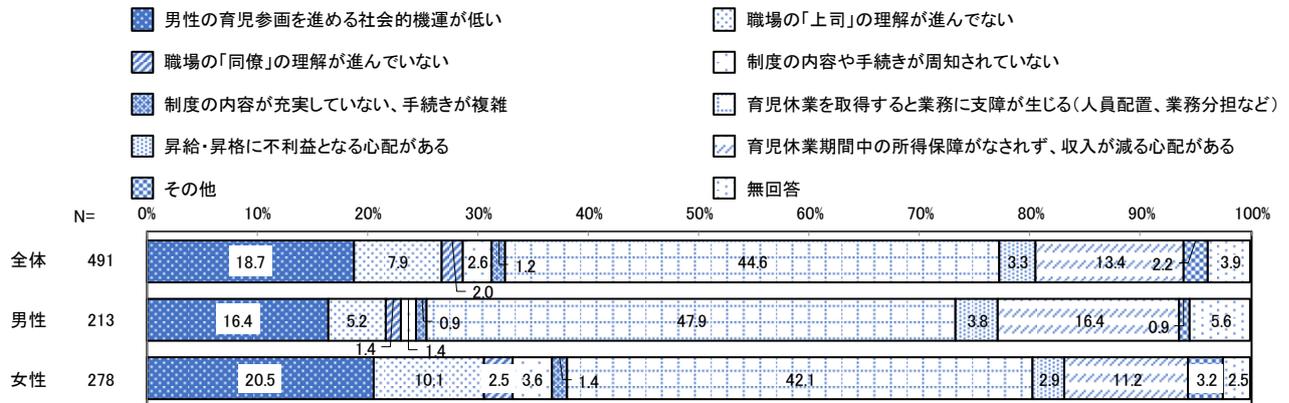
「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が15.7%と最も高く、次いで「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が13.8%、「昇給・昇格に不利益となる心配がある」が13.2%となっている。



■性別

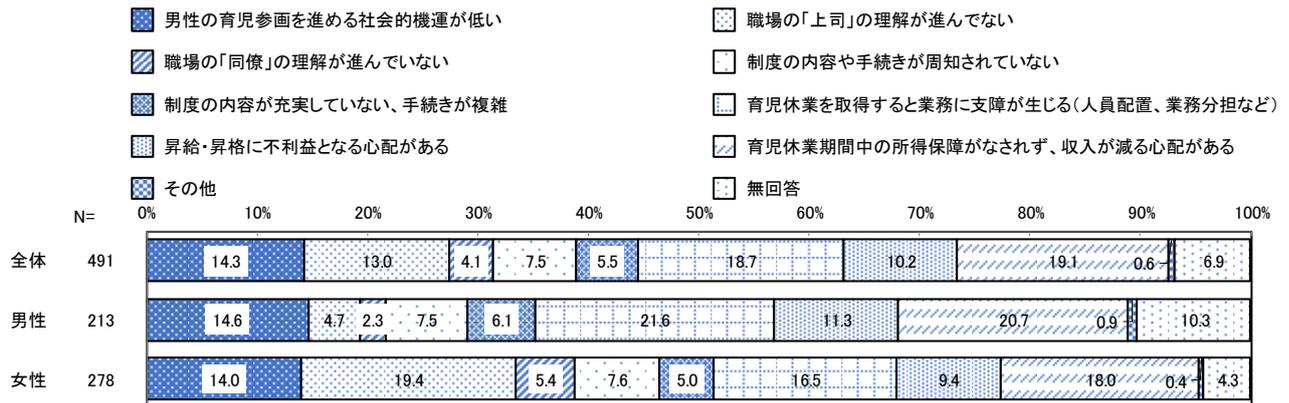
【1位】

男性、女性ともに「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」がそれぞれ4割以上を占めている。



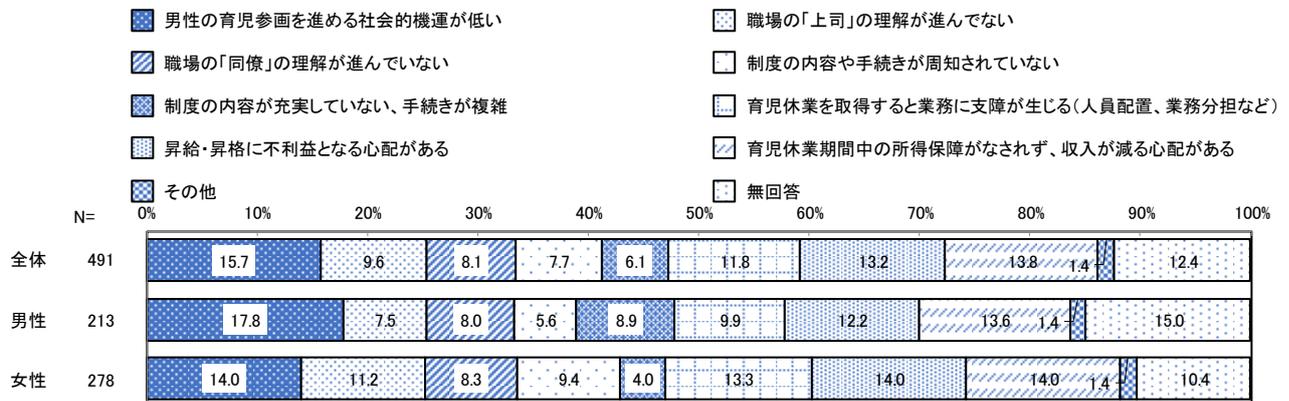
【2位】

男性では「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が21.6%と最も高く、女性では「職場の「上司」の理解が進んでない」が19.4%と最も高くなっている。



【3位】

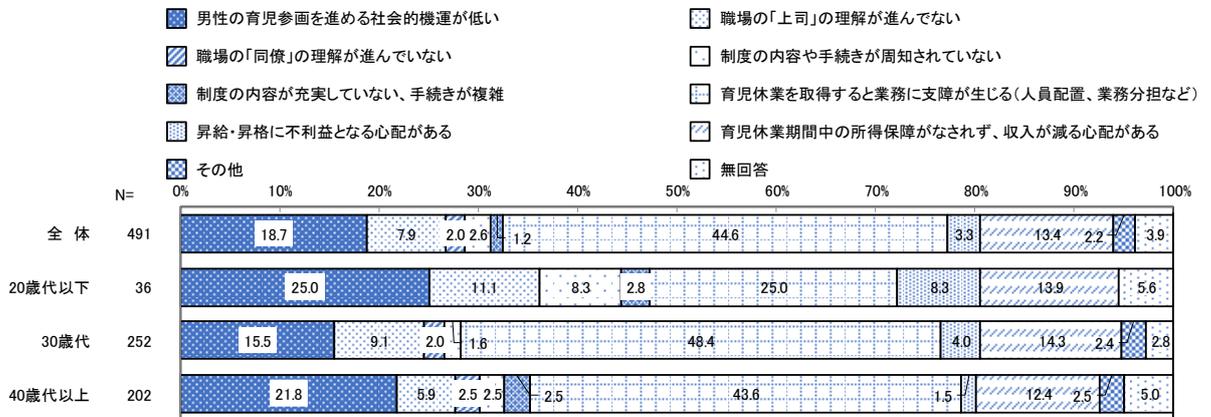
男性では「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が17.8%と最も高くなっている。女性では「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」と「昇給・昇格に不利益となる心配がある」、「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が14.0%と同率となっている。



■年齢別

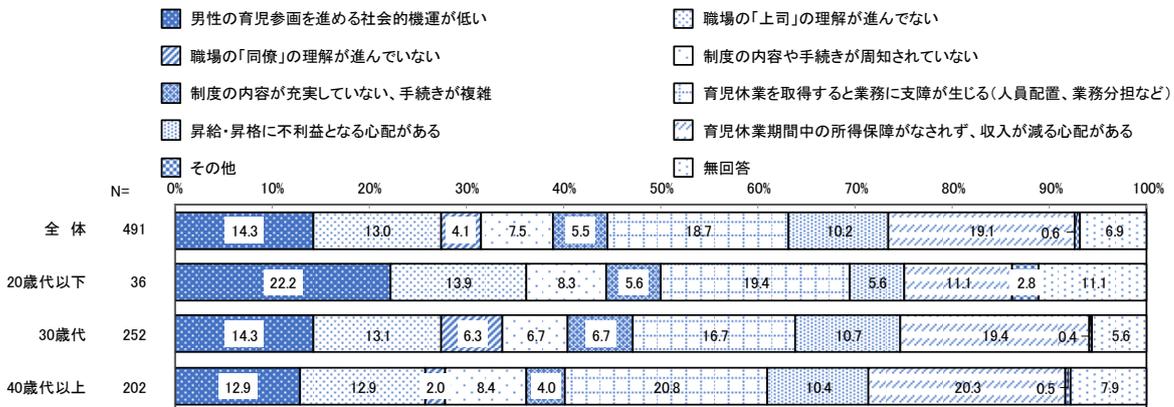
【1位】

すべての年代において「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が最も高く、30歳代と40歳代以上では4割以上を占めている（20歳代以下では「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」も同率1位）。



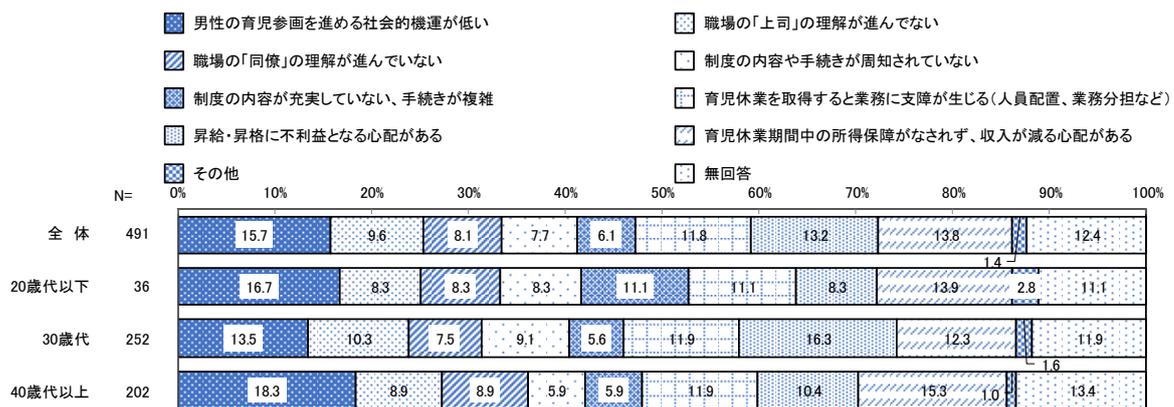
【2位】

20歳代以下では「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が最も高く、他の年代に比べて10ポイント近く上回っている。また、30歳代では「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」、40歳代以上では「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が最も高くなっている。



【3位】

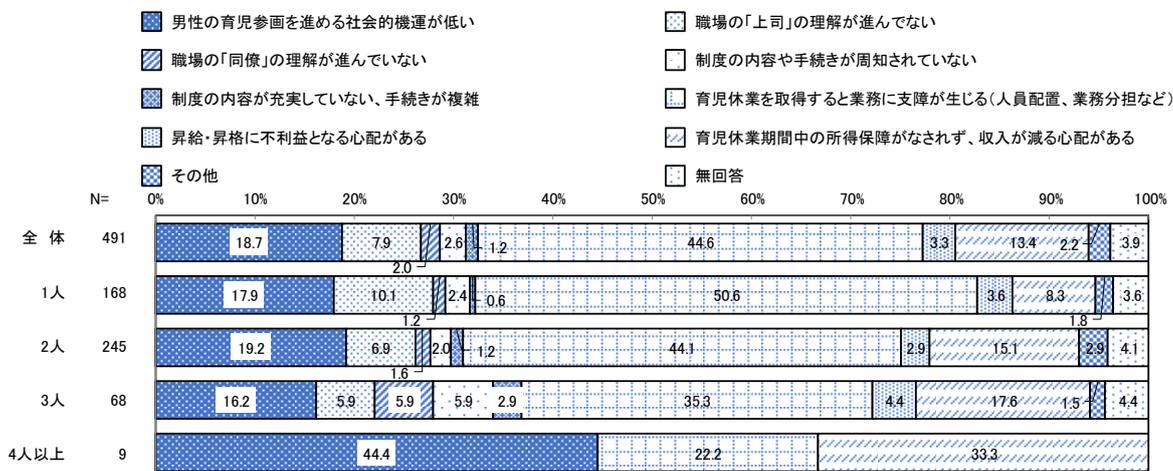
20歳代以下と40歳代以上では「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」、30歳代では「昇給・昇格に不利益となる心配がある」が最も高くなっている。



■子どもの数別

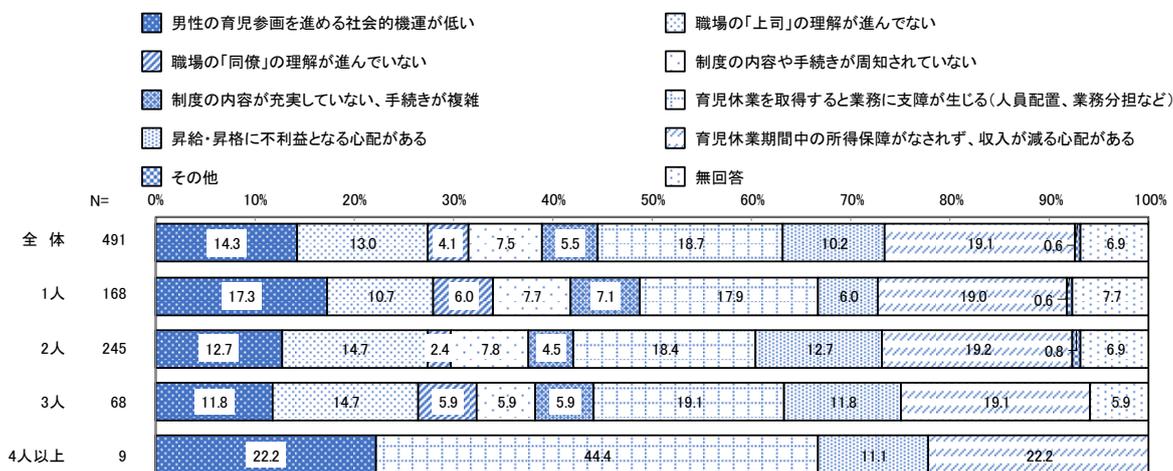
【1位】

1～3人では「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が最も高く、1人では50.6%と半数を占めている。一方、4人以上では「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が最も高くなっている。



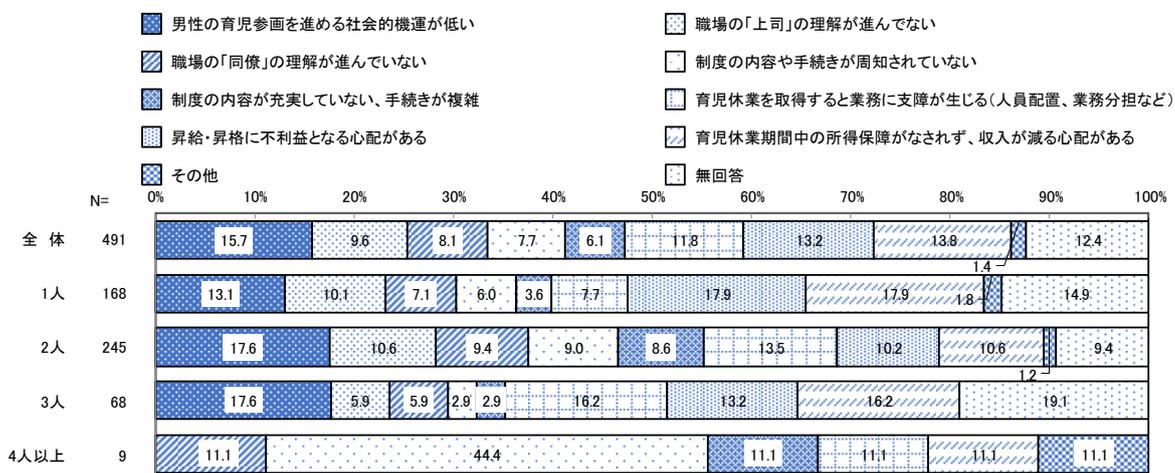
【2位】

1～3人では「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が最も高くなっている（3人では「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」も同率1位）。一方、4人以上では「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が最も高くなっている。



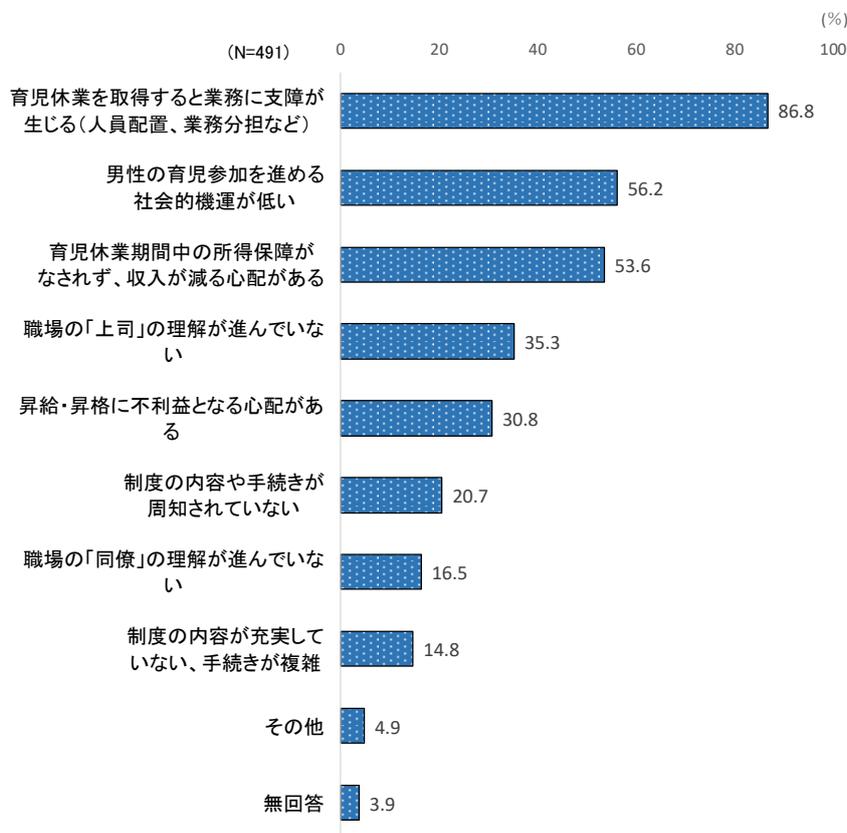
【3位】

1人では「昇給・昇格に不利益となる心配がある」及び「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が17.9%と同率で最も高くなっている。また、2人と3人では「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」がそれぞれ17.6%と最も高くなっている。一方、4人以上では「制度の内容や手続きが周知されていない」が44.4%と最も高く、他の区分に比べて35ポイント以上上回っている。



《参考》 1～3位として回答いただいたものを、単純な複数回答として集計し直したものを

「育児休業を取得すると業務に支障が生じる」が86.8%で最も高い。



(5) (1)で「3. どちらかといえばそう思わない」又は「4. そう思わない」と回答された方にお尋ねします。なぜそう思わないのか、要因として大きいものを3つまで選んで、順に番号を記入してください。

【1位】

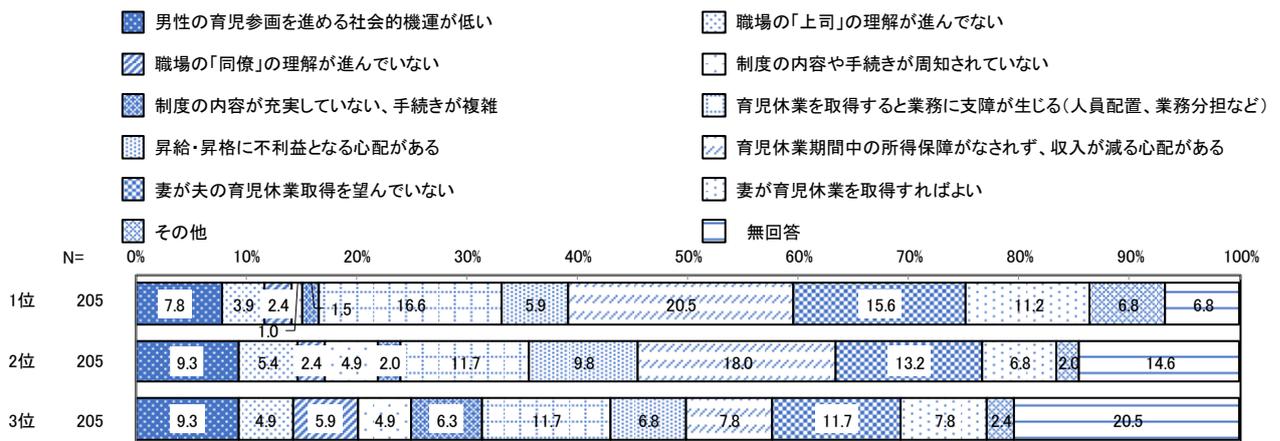
「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が20.5%と最も高く、次いで「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が16.6%、「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」が15.6%となっている。

【2位】

「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が18.0%と最も高く、次いで「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」が13.2%、「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が11.7%となっている。

【3位】

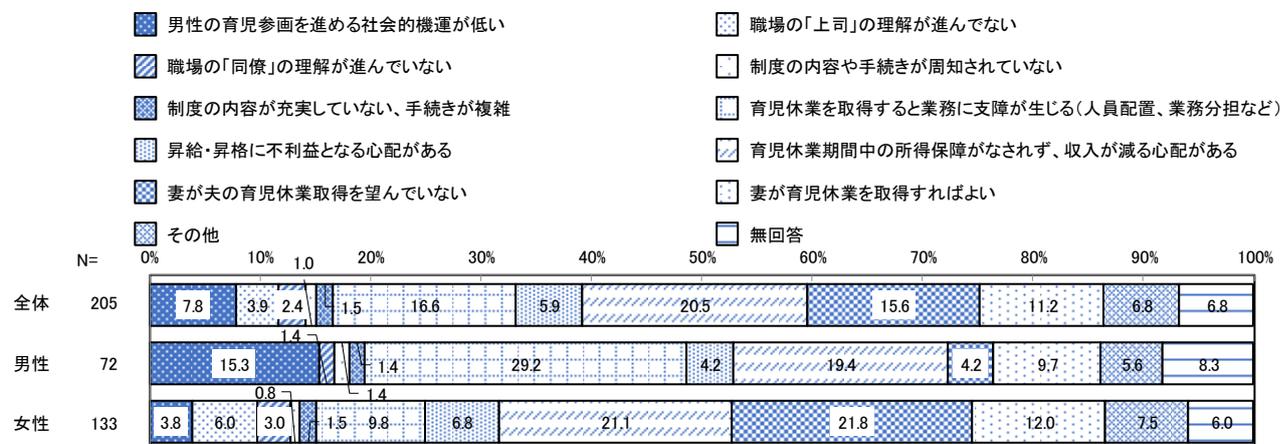
「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」及び「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」が同率で11.7%と最も高く、次いで「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」が9.3%となっている。



■性別

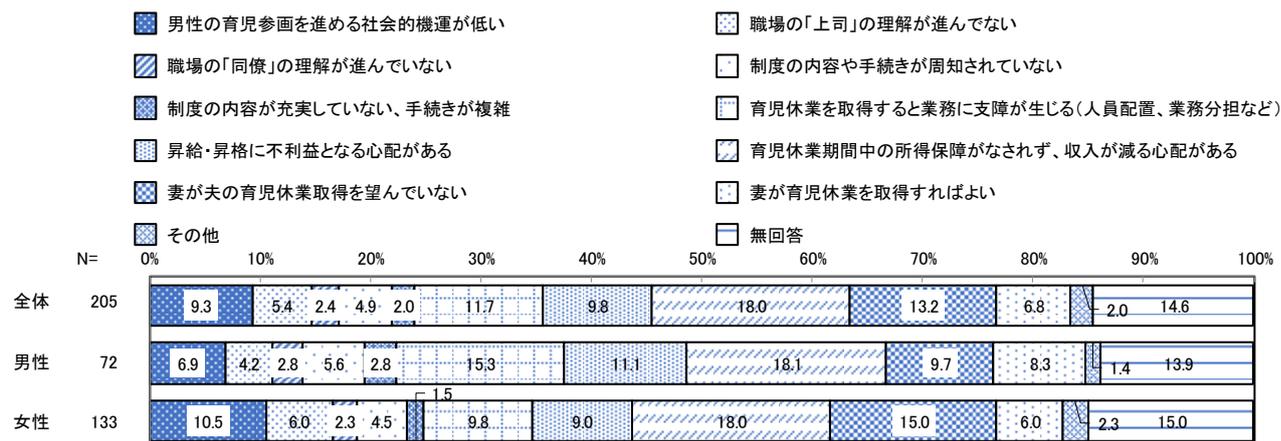
【1位】

男性では「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」が29.2%と最も高く、女性では「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」が21.8%が最も高くなっている。



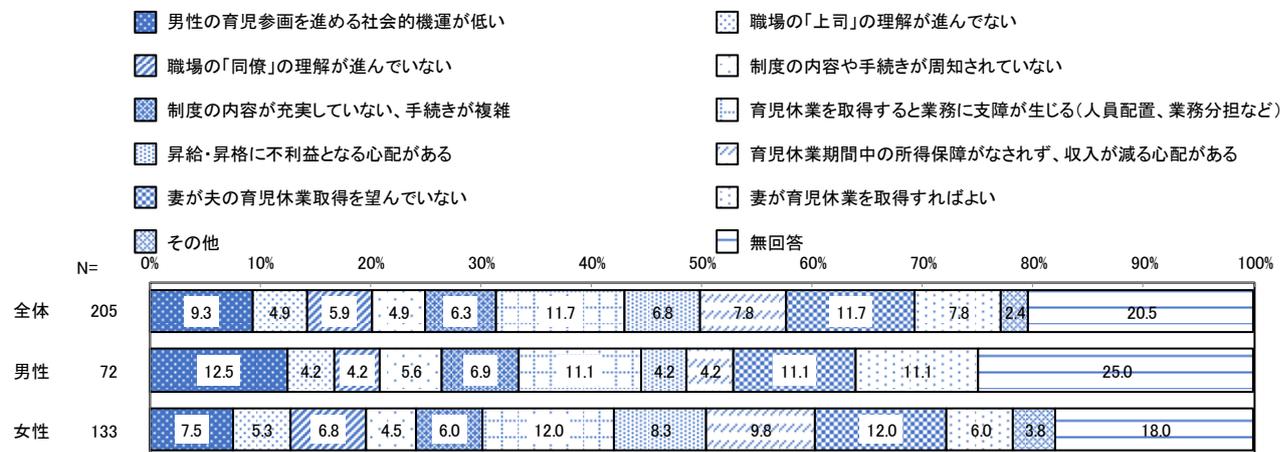
【2位】

全体的に、男女別で大きな傾向の差はみられなかった。



【3位】

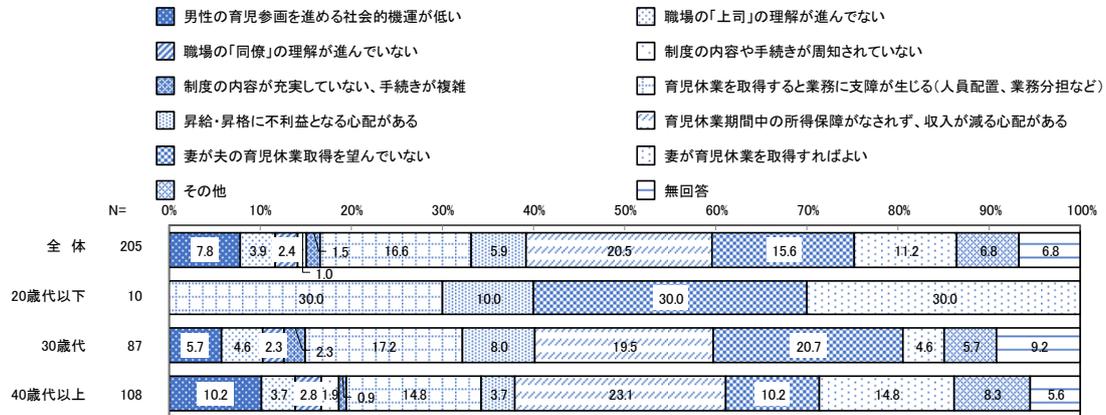
全体的に、男女別で大きな傾向の差はみられなかった。



■年齢別

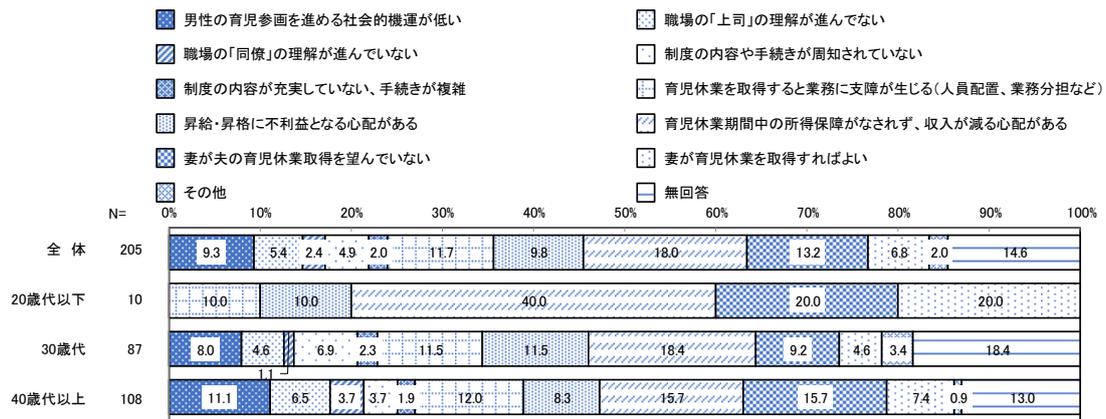
【1位】

20歳代以下と30歳代では「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」、40歳代以上では「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が最も高くなっている（20歳代以下では「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」及び「妻が育児休業を取得すればよい」が同率1位）。



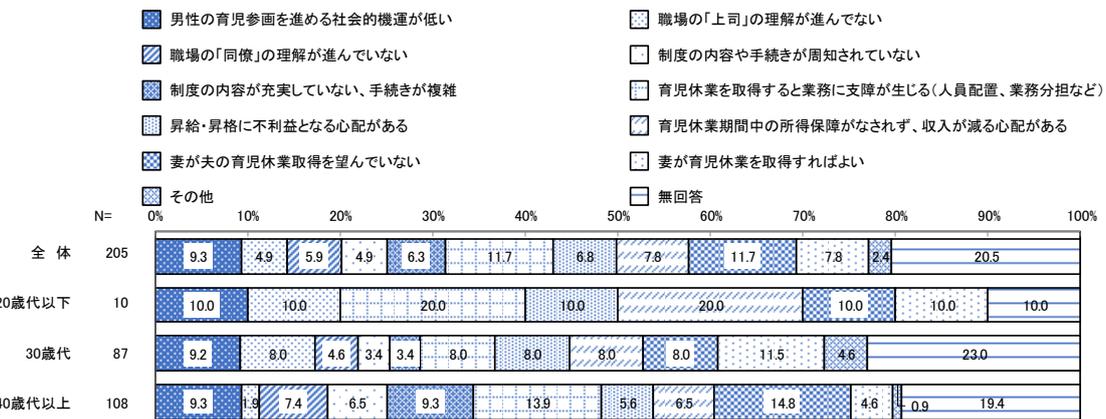
【2位】

すべての年代において「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が最も高くなっている（40歳代以上では「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」も同率1位）。



【3位】

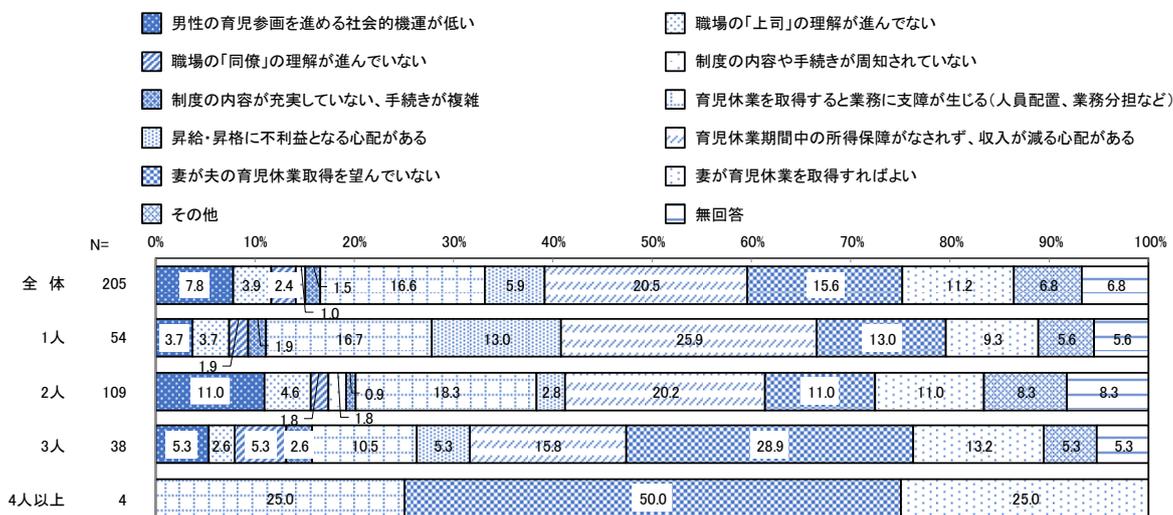
30歳代では「妻が育児休業を取得すればよい」、40歳代以上では「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」が最も高くなっている。



■子どもの数別

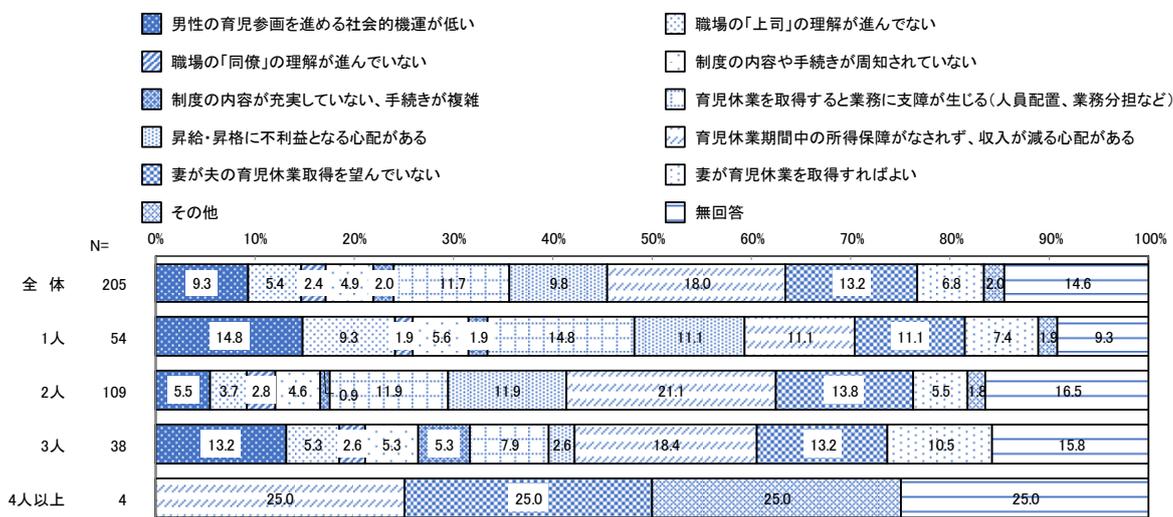
【1位】

1人と2人では「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が2割台と最も高くなっている。また、3人では「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」が28.9%と最も高くなっている。



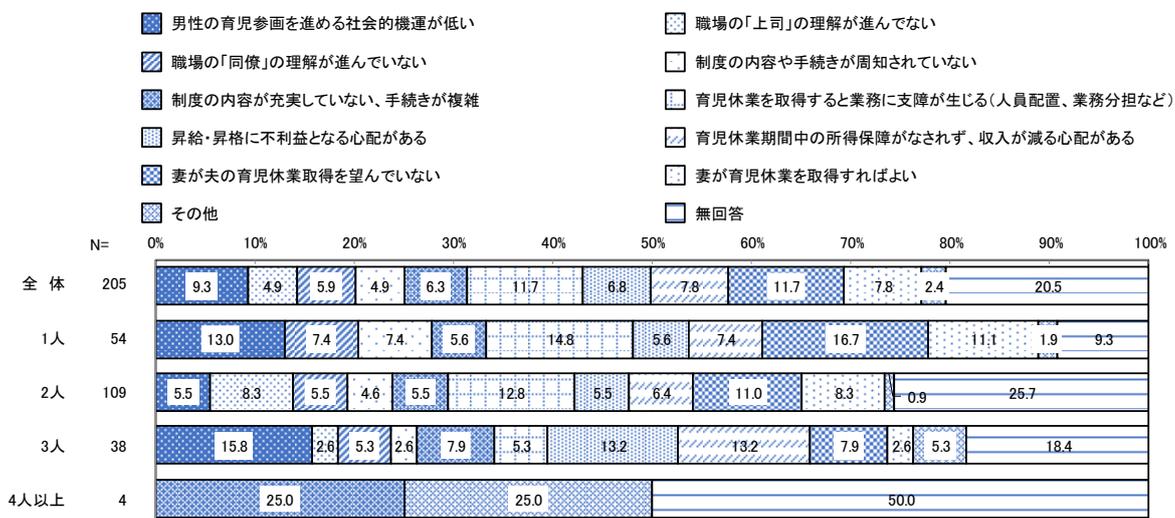
【2位】

1人では「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」及び「育児休業を取得すると業務に支障が生じる(人員配置、業務分担など)」、2人と3人では「育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある」が最も高くなっている。



【3位】

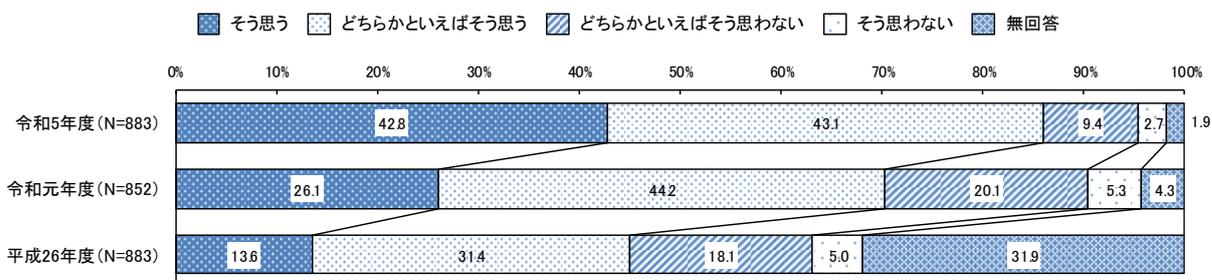
1人では「妻が夫の育児休業取得を望んでいない」、2人では「育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など）」、3人では「男性の育児参画を進める社会的機運が低い」がそれぞれ最も高くなっている。



(6) あなたは、男性の育児休業取得について、企業は積極的に促進するべきだと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

「どちらかといえばそう思う」が43.1%と最も高く、次いで「そう思う」が42.8%、「どちらかといえばそう思わない」が9.4%となっている。

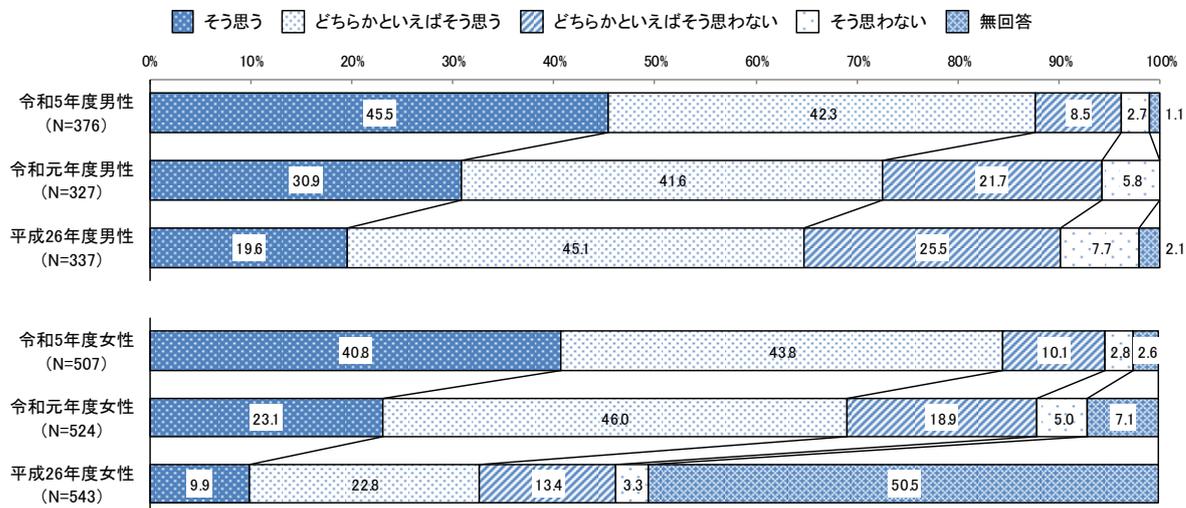
前回、前々回調査と比べると、「そう思う」はいずれも高くなっている。



■性別

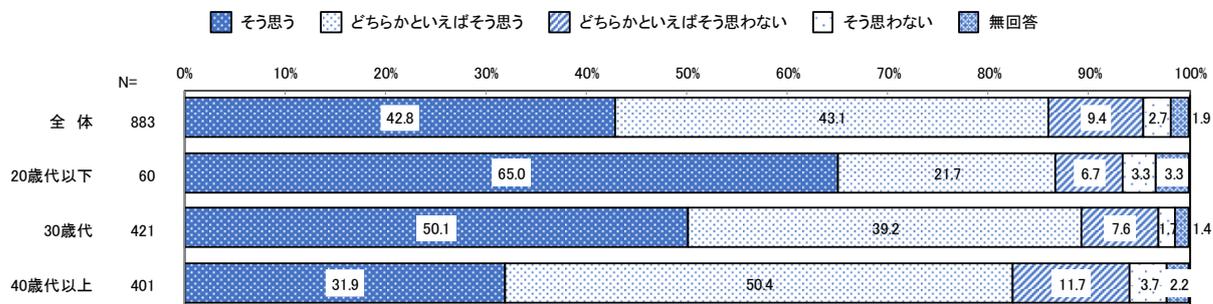
男性では「そう思う」が45.5%、女性では「どちらかといえばそう思う」が43.8%とそれぞれ最も高くなっている。

前回、前々回調査と比べると、男女とも「そう思う」がいずれも高くなっている。



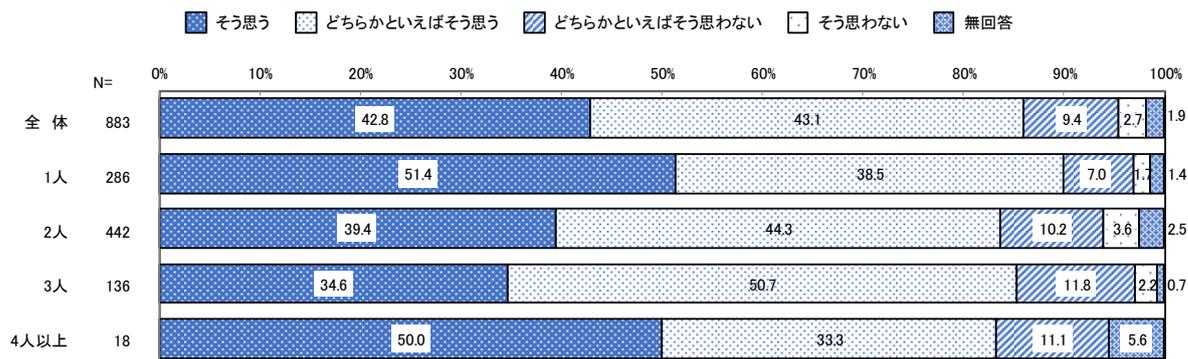
■年齢別

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合はすべての年代において8割以上となっている。また、20歳代以下では「そう思う」が65.0%と、40歳代以上の31.9%を33.1ポイント上回っている。



■子どもの数別

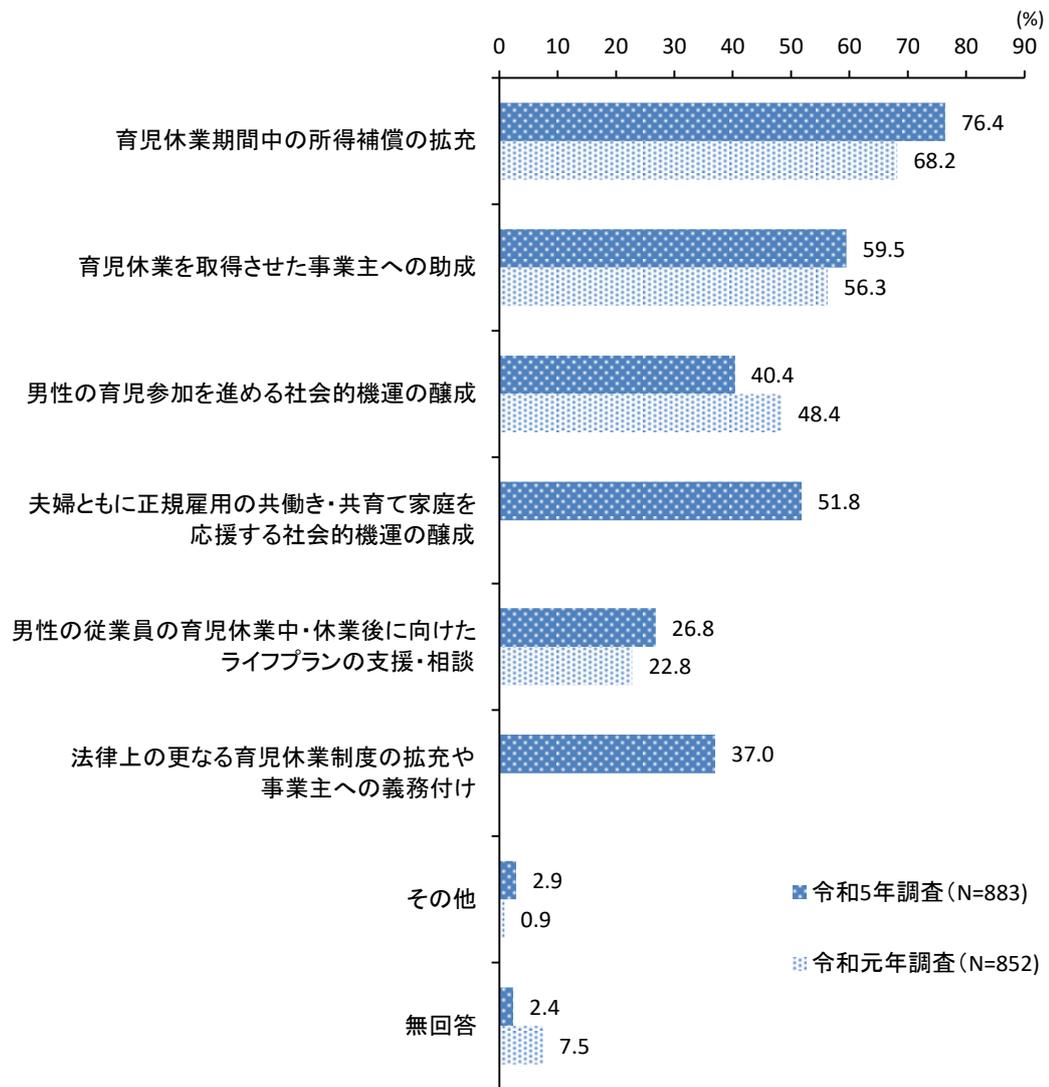
「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合はすべての区分において8割以上となっている。また、1人と4人以上では「そう思う」が5割台と、他の区分に比べて高くなっている。



(7) 男性の育児休業取得を促進するために、あなたが国や県に特に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

「育児休業期間中の所得補償の拡充」が76.4%と最も高く、次いで「育児休業を取得させた事業主への助成（業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など）」が59.5%、「夫婦ともに正規雇用の共働き・共育て家庭を応援する社会的機運の醸成」が51.8%となっている。

前回と比べると、「育児休業期間中の所得補償の拡充」は8.2ポイント高くなっている。



■性別

男女ともに「育児休業期間中の所得補償の拡充」が最も高く、男性 81.6%が女性 72.6%を 9.0 ポイント上回っている。

■年齢別

すべての年代において「育児休業期間中の所得補償の拡充」が最も高く、特に 20 歳代以下では 83.3%と他の年代に比べて高くなっている。

■子どもの数別

すべての区分において「育児休業期間中の所得補償の拡充」が 7 割以上と最も高く、中でも 3 人と 4 人以上は 8 割を超えている。

■男性の育児休業取得の意向別（問 3（1）の回答別）

すべての区分において「育児休業期間中の所得補償の拡充」が 6 割以上と最も高く、特に「そう思う」では 82.7%と他の区分に比べて高くなっている。

■男性育児休業の促進意向別（問 3（6）の回答別）

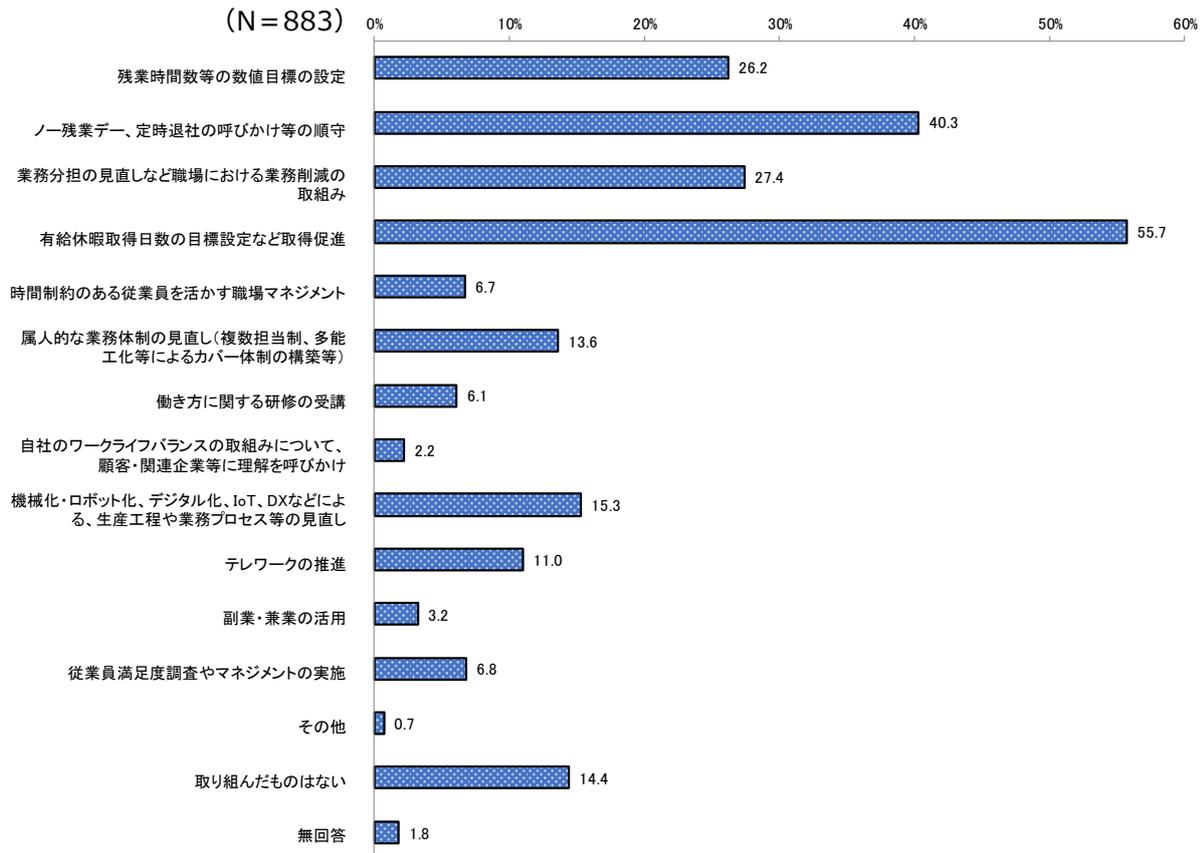
すべての区分において「育児休業期間中の所得補償の拡充」が最も高いが、「そう思う」では 85.4%、「そう思わない」では 29.2%と 56.2 ポイントの差がみられた。

		全 体	育児休業期間中の所得補償の拡充	育児休業を取得させた事業主への助成(業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など)	男性の育児参画を進める社会的機運の醸成	夫婦ともに正規雇用の共働き・子育て家庭を応援する社会的機運の醸成	男性の育児休業中・休業後に向けたライフプランの支援・相談	法律上の更なる育児休業制度の拡充や事業主への義務付け	その他	無回答
全 体		883	675	525	357	457	237	327	26	21
		100.0	76.4	59.5	40.4	51.8	26.8	37.0	2.9	2.4
性別	男性	376	307	230	167	186	111	155	8	10
		100.0	81.6	61.2	44.4	49.5	29.5	41.2	2.1	2.7
	女性	507	368	295	190	271	126	172	18	11
		100.0	72.6	58.2	37.5	53.5	24.9	33.9	3.6	2.2
年代	20歳代以下	60	50	30	22	35	20	27	-	2
		100.0	83.3	50.0	36.7	58.3	33.3	45.0	-	3.3
	30歳代	421	331	259	187	233	122	176	11	6
	100.0	78.6	61.5	44.4	55.3	29.0	41.8	2.6	1.4	
	401	293	235	148	189	95	123	15	13	
	100.0	73.1	58.6	36.9	47.1	23.7	30.7	3.7	3.2	
子どもの数	1人	286	225	181	126	149	90	124	6	4
		100.0	78.7	63.3	44.1	52.1	31.5	43.4	2.1	1.4
	2人	442	322	252	170	229	103	154	16	14
		100.0	72.9	57.0	38.5	51.8	23.3	34.8	3.6	3.2
	136	112	80	53	72	40	45	3	3	
	100.0	82.4	58.8	39.0	52.9	29.4	33.1	2.2	2.2	
	18	15	11	7	6	3	3	1	-	
	100.0	83.3	61.1	38.9	33.3	16.7	16.7	5.6	-	
男性の取得意向	そう思う	306	253	213	159	190	116	177	8	2
		100.0	82.7	69.6	52.0	62.1	37.9	57.8	2.6	0.7
	どちらかといえばそう思う	364	283	226	150	185	90	116	5	5
		100.0	77.7	62.1	41.2	50.8	24.7	31.9	1.4	1.4
	139	95	61	36	55	20	22	6	3	
	100.0	68.3	43.9	25.9	39.6	14.4	15.8	4.3	2.2	
	66	41	23	11	27	10	12	7	6	
	100.0	62.1	34.8	16.7	40.9	15.2	18.2	10.6	9.1	
男性の促進意向	そう思う	378	323	259	196	233	135	200	8	-
		100.0	85.4	68.5	51.9	61.6	35.7	52.9	2.1	-
	どちらかといえばそう思う	381	291	227	138	181	86	107	10	2
		100.0	76.4	59.6	36.2	47.5	22.6	28.1	2.6	0.5
	83	48	33	18	27	10	13	6	6	
	100.0	57.8	39.8	21.7	32.5	12.0	15.7	7.2	7.2	
	24	7	2	3	7	3	1	1	6	
	100.0	29.2	8.3	12.5	29.2	12.5	4.2	4.2	25.0	

【問4. 働き方改革の推進状況について】

(1) あなたがお勤めになっている企業において実施されている働き方改革に関する取組みについて、あなたが実際に取り組んだことがあるものをすべて選んでください。

「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が55.7%と最も高く、次いで「ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の順守」が40.3%、「業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み」が27.4%となっている。



■性別

男女ともに「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が最も高く、男性 57.2%が女性 54.6%を2.6ポイント上回っている。

■年齢別

すべての年代において「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が最も高いが、20歳代以下では36.7%と他の年代に比べて低くなっている。

■子どもの数別

すべての区分において「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が最も高くなっている（4人以上では「ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の順守」も同率で1位）。

■従業員規模別

すべての従業員規模において「有給休暇取得日数の目標設定など取得促進」が最も高くなっている。

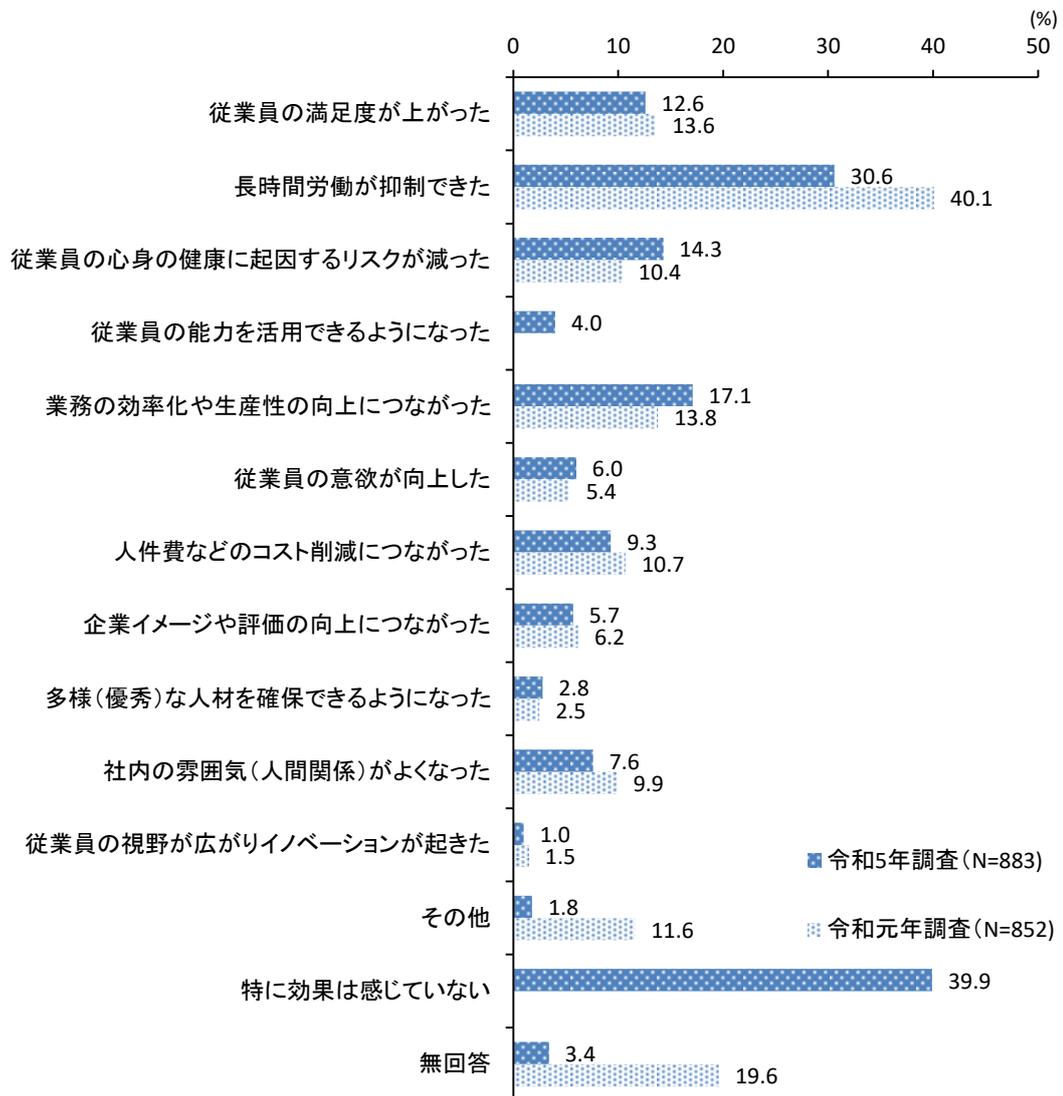
	全体	残業時間数等の数値目標の設定	ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の順守	業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み	有給休暇取得日数の目標設定など取得促進	時間制約のある従業員を法かす職務マネジメント	属人的な業務体制の見直し(複数担当制、多能工化等によるカバール体制の構築等)	働き方に関する研修の受講	自社のワークライフバランスの取組について、顧客・関連企業等に理解を呼びかけ	機械化・ロボット化、デジタル化、IoT、DXなどによる、生産工程や業務プロセス等の見直し	テレワークの推進	副業・兼業の活用	従業員満足度調査やマネジメントの実施	その他	取り組んだものはない	無回答
全体	883	231	356	242	492	59	120	54	19	135	97	28	60	6	127	16
	100.0	26.2	40.3	27.4	55.7	6.7	13.6	6.1	2.2	15.3	11.0	3.2	6.8	0.7	14.4	1.8
性別	376	123	157	120	215	32	61	32	8	71	44	15	31	1	43	6
男性	100.0	32.7	41.8	31.9	57.2	8.5	16.2	8.5	2.1	18.9	11.7	4.0	8.2	0.3	11.4	1.6
女性	507	108	199	122	277	27	59	22	11	64	53	13	29	5	84	10
	100.0	21.3	39.3	24.1	54.6	5.3	11.6	4.3	2.2	12.6	10.5	2.6	5.7	1.0	16.6	2.0
年代	60	14	16	10	22	3	5	4	-	6	7	2	3	1	15	3
20歳代以下	100.0	23.3	26.7	16.7	36.7	5.0	8.3	6.7	-	10.0	11.7	3.3	5.0	1.7	25.0	5.0
30歳代	421	112	170	125	236	29	61	28	10	69	44	12	31	3	60	5
	100.0	26.6	40.4	29.7	56.1	6.9	14.5	6.7	2.4	16.4	10.5	2.9	7.4	0.7	14.3	1.2
40歳代以上	401	105	169	106	233	26	54	22	9	59	46	14	26	2	52	8
	100.0	26.2	42.1	26.4	58.1	6.5	13.5	5.5	2.2	14.7	11.5	3.5	6.5	0.5	13.0	2.0
子どもの数	286	72	121	87	153	16	39	17	6	52	32	12	19	3	44	1
1人	100.0	25.2	42.3	30.4	53.5	5.6	13.6	5.9	2.1	18.2	11.2	4.2	6.6	1.0	15.4	0.3
2人	442	121	174	120	253	27	62	29	9	61	44	10	30	2	56	10
	100.0	27.4	39.4	27.1	57.2	6.1	14.0	6.6	2.0	13.8	10.0	2.3	6.8	0.5	12.7	2.3
3人	136	35	53	31	78	13	16	7	2	20	19	6	8	1	23	4
	100.0	25.7	39.0	22.8	57.4	9.6	11.8	5.1	1.5	14.7	14.0	4.4	5.9	0.7	16.9	2.9
4人以上	18	3	7	3	7	3	3	1	2	2	2	-	3	-	4	1
	100.0	16.7	38.9	16.7	38.9	16.7	16.7	5.6	11.1	11.1	11.1	-	16.7	-	22.2	5.6
従業員数	19	2	5	5	13	2	2	-	-	3	1	1	1	-	1	1
19人以下	100.0	10.5	26.3	26.3	68.4	10.5	10.5	-	-	15.8	5.3	5.3	5.3	-	5.3	5.3
20~29人	33	6	7	7	16	3	1	1	1	4	2	1	-	-	10	-
	100.0	18.2	21.2	21.2	48.5	9.1	3.0	3.0	3.0	12.1	6.1	3.0	-	-	30.3	-
30~50人	171	28	53	42	83	9	14	10	2	22	7	7	5	2	31	5
	100.0	16.4	31.0	24.6	48.5	5.3	8.2	5.8	1.2	12.9	4.1	4.1	2.9	1.2	18.1	2.9
51~100人	182	36	63	41	97	14	19	11	4	24	16	5	4	1	39	4
	100.0	19.8	34.6	22.5	53.3	7.7	10.4	6.0	2.2	13.2	8.8	2.7	2.2	0.5	21.4	2.2
101~300人	313	88	134	90	179	16	42	21	5	45	35	10	28	3	40	5
	100.0	28.1	42.8	28.8	57.2	5.1	13.4	6.7	1.6	14.4	11.2	3.2	8.9	1.0	12.8	1.6
301人以上	165	71	94	57	104	15	42	11	7	37	36	4	22	-	6	1
	100.0	43.0	57.0	34.5	63.0	9.1	25.5	6.7	4.2	22.4	21.8	2.4	13.3	-	3.6	0.6

(2) あなたの勤務先の企業では、働き方改革の取組みによりどのような効果が出ていると思いますか。あてはまるものをすべて選んでください。

「長時間労働が抑制できた」が30.6%と最も高く、次いで「業務の効率化や生産性の向上につながった」が17.1%、「従業員の心身の健康に起因するリスクが減った」が14.3%となっている。

なお、「特に効果は感じていない」は39.9%となっている。

前回と比較すると、「長時間労働が抑制できた」は9.5ポイント低くなっている一方で、「従業員の心身の健康に起因するリスクが減った」が3.9ポイント、「業務の効率化や生産性の向上につながった」が3.3ポイントそれぞれ高くなっている。



※空欄となっている選択肢は、調査時に項目がなかったもの。

■性別

男性では「長時間労働が抑制できた」が38.0%、女性では「特に効果は感じていない」が43.8%と最も高くなっている。

■年齢別

すべての年代において「特に効果は感じていない」が最も高く、20歳代以下では48.3%、40歳代以上では37.4%と10ポイントの差がみられる。

■子どもの数別

4人以上を除くすべての区分において「特に効果は感じていない」が最も高く、4人以上では「長時間労働が抑制できた」が最も高くなっている。

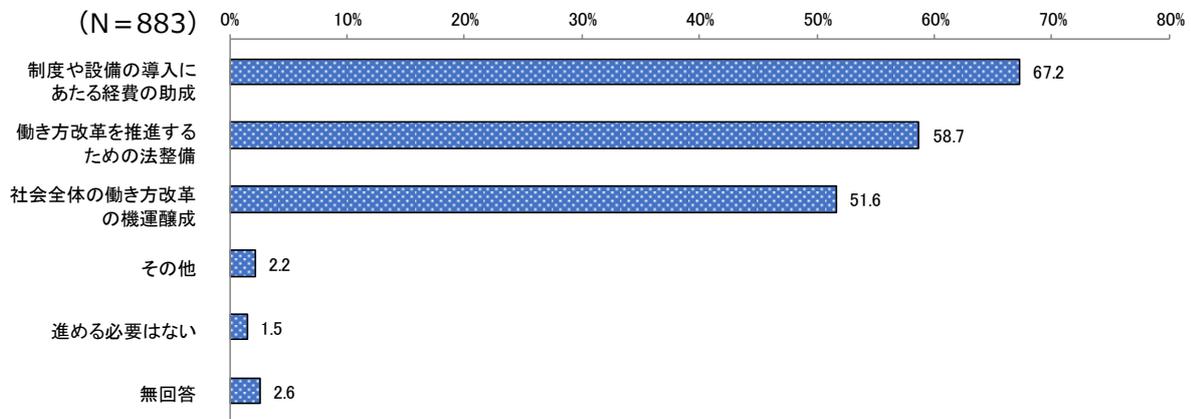
■従業員規模別

300人以下の従業員規模では「特に効果は感じていない」が最も高い一方、301人以上では「長時間労働が抑制できた」が最も高くなっている。

		全体	従業員の満足度が上がった	長時間労働が抑制できた	従業員の心身の健康に起因するリスクが減った	従業員の能力を活用できるようになった	業務の効率化や生産性の向上につながった	従業員の意欲が向上した	人件費などのコスト削減につながった	企業イメージや評価の向上につながった	多様(優秀)な人材を確保できるようになった	社内の雰囲気(人間関係)がよくなった	従業員の視野が広がったりイノベーションが起きた	その他	特に効果は感じていない	無回答
全体		883	111	270	126	35	151	53	82	50	25	67	9	16	352	30
		100.0	12.6	30.6	14.3	4.0	17.1	6.0	9.3	5.7	2.8	7.6	1.0	1.8	39.9	3.4
性別	男性	376	57	143	63	11	78	19	39	21	14	26	3	3	130	8
	女性	507	54	127	63	24	73	34	43	29	11	41	6	13	222	22
		100.0	15.2	38.0	16.8	2.9	20.7	5.1	10.4	5.6	3.7	6.9	0.8	0.8	34.6	2.1
		100.0	10.7	25.0	12.4	4.7	14.4	6.7	8.5	5.7	2.2	8.1	1.2	2.6	43.8	4.3
年代	20歳代以下	60	5	12	7	3	8	2	4	3	3	3	-	-	29	3
		100.0	8.3	20.0	11.7	5.0	13.3	3.3	6.7	5.0	5.0	5.0	-	-	48.3	5.0
	30歳代	421	49	131	56	14	72	26	34	27	9	36	3	8	173	16
		100.0	11.6	31.1	13.3	3.3	17.1	6.7	8.1	6.4	2.1	8.6	0.7	1.9	41.1	3.8
		401	57	126	63	18	71	23	44	20	13	28	6	8	150	11
		100.0	14.2	31.4	15.7	4.5	17.7	5.7	11.0	5.0	3.2	7.0	1.5	2.0	37.4	2.7
子どもの数	1人	286	27	90	27	9	51	14	27	15	9	16	4	8	122	6
		100.0	9.4	31.5	9.4	3.1	17.8	4.9	9.4	5.2	3.1	5.6	1.4	2.8	42.7	2.1
	2人	442	65	137	72	21	80	28	38	23	13	43	3	7	163	19
		100.0	14.7	31.0	16.3	4.8	18.1	6.3	8.6	5.2	2.9	9.7	0.7	1.6	36.9	4.3
	3人	136	17	36	24	5	17	10	16	10	3	5	2	-	62	3
		100.0	12.5	26.5	17.6	3.7	12.5	7.4	11.8	7.4	2.2	3.7	1.5	-	45.6	2.2
	4人以上	18	2	6	3	-	3	1	1	1	1	3	-	1	5	2
		100.0	11.1	33.3	16.7	-	16.7	5.6	5.6	5.6	-	16.7	-	5.6	27.8	11.1
従業員数	19人以下	19	7	5	4	1	3	3	1	1	1	1	-	-	8	1
		100.0	36.8	26.3	21.1	5.3	15.8	15.8	5.3	5.3	5.3	5.3	-	-	42.1	5.3
	20~29人	33	1	6	2	-	2	-	1	1	-	1	-	1	22	1
		100.0	3.0	18.2	6.1	-	6.1	-	3.0	3.0	-	3.0	-	3.0	66.7	3.0
	30~50人	171	18	49	20	9	27	10	10	8	6	9	-	3	63	9
		100.0	10.5	28.7	11.7	5.3	15.8	5.8	5.8	4.7	3.5	5.3	-	1.8	36.8	5.3
	51~100人	182	27	50	26	7	26	15	11	9	4	16	3	6	74	5
		100.0	14.8	27.5	14.3	3.8	14.3	8.2	6.0	4.9	2.2	8.8	1.6	3.3	40.7	2.7
101~300人	313	27	101	43	9	55	17	38	20	8	24	3	5	127	13	
	100.0	8.6	32.3	13.7	2.9	17.6	5.4	12.1	6.4	2.6	7.7	1.0	1.6	40.6	4.2	
301人以上	165	31	59	31	9	38	8	21	11	6	16	3	1	58	1	
	100.0	18.8	35.8	18.8	5.5	23.0	4.8	12.7	6.7	3.6	9.7	1.8	0.6	35.2	0.6	

(3) 働き方改革を推進するにあたって、あなたが国や県に望むことについて、あてはまるものすべてを選んでください。

「制度や設備の導入にあたる経費の助成」が67.2%と最も高く、次いで「働き方改革を推進するための法整備」が58.7%、「社会全体の働き方改革の機運醸成」が51.6%となっている。



■性別

男女ともに「制度や設備の導入にあたる経費の助成」が最も高く、男性69.1%が女性65.7%を3.4ポイント上回っている。

■年齢別

すべての年代において「制度や設備の導入にあたる経費の助成」が最も高いが、40歳代以上では62.8%と他に比べてやや低くなっている。

■子どもの数別

すべての区分において「制度や設備の導入にあたる経費の助成」が最も高く、3人のみ72.8%と唯一7割を上回った（4人以上では「働き方改革を推進するための法整備」も同率1位）。

		全体	制度や設備の導入にあたる経費の助成	働き方改革を推進するための法整備	社会全体の働き方改革の機運醸成	その他	進める必要はない	無回答
全体		883	593	518	456	19	13	23
		100.0	67.2	58.7	51.6	2.2	1.5	2.6
性別	男性	376	260	238	206	8	6	6
		100.0	69.1	63.3	54.8	2.1	1.6	1.6
性別	女性	507	333	280	250	11	7	17
		100.0	65.7	55.2	49.3	2.2	1.4	3.4
年代	20歳代以下	60	42	37	25	-	1	2
		100.0	70.0	61.7	41.7	-	1.7	3.3
	30歳代	421	298	256	229	11	4	12
	100.0	70.8	60.8	54.4	2.6	1.0	2.9	
年代	40歳代以上	401	252	224	202	8	8	9
		100.0	62.8	55.9	50.4	2.0	2.0	2.2
子どもの数	1人	286	196	183	145	6	3	5
		100.0	68.5	64.0	50.7	2.1	1.0	1.7
	2人	442	288	251	237	8	8	11
		100.0	65.2	56.8	53.6	1.8	1.8	2.5
子どもの数	3人	136	99	75	65	2	2	6
		100.0	72.8	55.1	47.8	1.5	1.5	4.4
子どもの数	4人以上	18	9	9	8	2	-	1
		100.0	50.0	50.0	44.4	11.1	-	5.6

資料編

1. 企業向けアンケート調査結果自由意見

問6. 自由意見

仕事と子育ての両立に関する意見について、計 48 件の意見をいただいた。それらの意見の傾向をみるため、意見に含まれる内容を、現行の子育て支援・少子化対策に関する基本計画に定める基本方針の項目を中心に分類して集計した。なお、集計は、一人の意見の中に複数の項目が含まれる「複数回答」が存在する。

項目	件数	割合
働き方の見直し	6	12.5%
両立支援制度などの定着促進	14	29.2%
両立支援に取り組む企業への支援	2	4.2%
男性の育児休業取得の促進、家事・育児参画の推進	7	14.6%
ライフステージに応じたキャリア支援や再就職等の促進	1	2.1%
家庭・地域における子育て支援	6	12.5%
子育て支援の気運の醸成	3	6.3%
その他	9	18.8%
合計	48	

【各項目の主な意見（例示）】

- 働き方の見直し
 - ・ワーク・ライフ・バランスの推進は、これからの社会にとっても、一企業にとっても 取り組んでいくべきことと考える。個々人が少しでも豊かな生活を過ごせるよう、次世代の人たちが希望の持てる状況を創り上げていくよう工夫したいと思う。
 - ・子どもの有無や未婚・既婚にかかわらず、どのような状況にあってもお互いに尊重しあえる社会でなければならず、皆が仕事と私生活を両立できるように職場の環境を整えたい。皆にとって有益な情報や選択肢を提供できるようにしていきたい。
- 両立支援制度などの定着促進
 - ・人手不足の中で、困難な課題が多い。人手の確保と併せた対策の検討が必要と感じる。
 - ・子供の健全な成長をサポートするうえで親が抱えるストレス（労働時間と家庭時間のバランスなど）軽減のために弊社の実情を考慮しながら、より良い制度整備を実現できたらと思う。
- 両立支援に取り組む企業への支援
 - ・社員の働きやすい環境は整えたいと思う。国としての支援も増やしてほしい。
- 男性の育児休業取得の促進、家事・育児参画の推進
 - ・今年、男性が初めて育児休業を取得した。取得した社員からは、「子供との時間を作ることができ、大変良かった」との声があった。今後も、積極的に推進していきたい。
 - ・女性の育休取得率は 100%だが、男性に関しては低い上、取得日数も平均 2 週間と短いので、会社としても取得率アップを後押ししていきたい。

- ライフステージに応じたキャリア支援や再就職等の促進
 - ・適齢期の女性の魅力ある働き口を確保してほしい。

- 家庭・地域における子育て支援
 - ・夫婦で協力しながら仕事をしている家庭も多くあるが、それでもまだ、女性が休むことが当たり前であることは多いと感じる。子どもを預かってもらえる場所が多くなると良いと思う。
 - ・育児休暇制度は、浸透し、取得しておられるが、小学校へ上がる時、学童保育の利用でなかなか入れない、困っている人もいる。学童保育の充実も必要なのではないかと思う。

- 子育て支援の気運の醸成
 - ・新たな法整備等により、以前よりも男性が育児休業を取得しやすい環境になっていると認識している。男性が育児に参加することにより、女性活躍推進・労働力人口減少対策にも繋がる、さらなる男性の育児参画や家庭を応援する社会的機運の醸成に向けた施策を期待する。

2. 従業員向けアンケート調査結果自由意見

問5. 自由意見

仕事と子育ての両立に関する意見について、計 354 件の意見をいただいた。それらの意見の傾向をみるため、意見に含まれる内容を、現行の子育て支援・少子化対策に関する基本計画に定める基本方針の項目を中心に分類して集計した。なお、集計は、一人の意見の中に複数の項目が含まれる「複数回答」が存在する。

項目	件数	割合	内訳	
			男性	女性
働き方の見直し	22	6.2%	7	15
企業等における女性活躍の推進	3	0.8%	1	2
両立支援制度などの定着促進	121	34.2%	27	94
職場の理解	34	9.6%	7	27
有休（特別休暇を含む）の取得促進、制度の拡充	18	5.1%	4	14
人手不足の解消	17	4.8%	9	8
対象期間の延長	14	4.0%	0	14
その他	38	10.7%	7	31
両立支援に取り組む企業への支援	16	4.5%	5	11
男性の育児休業取得の促進、家事・育児参画の推進	42	11.9%	17	25
ライフステージに応じたキャリア支援や再就職等の促進	8	2.3%	1	7
ひとり親家庭などへの自立支援の推進	4	1.1%	1	3
家庭・地域における子育て支援	45	12.7%	12	33
子育て支援の気運の醸成	11	3.1%	0	11
所得の補償・経済的支援	53	15.0%	23	30
その他	29	8.2%	11	18
合計	354		105	249

【各項目の主な意見（例示）】

- 働き方の見直し
 - ・業務の内容によって、本人でしか対応できないもの、本人以外でも対応ができるもの、その場にはできないもの、遠隔でもできるもの等、柔軟に対処できる世の中になればよいと思う。
 - ・働き方改革と言いつつ男性社員の残業が目に見えて減っているようには見えない。残業すれば仕事を頑張っているように見えるからなのかわからないが、残業しないことをやる気がないと見えず風潮は変わっていない。管理職も現場も全てが残業を減らす意識を持っていないことが問題だと思う。
- 企業等における女性活躍の推進
 - ・女性が家事・子育てを担う割合がまだまだ多いように感じており自分自身も負担が大きい。女性の社会進出が進む一方でまだまだ女性にのしかかる負担が大きいと思う。出産時に退職し、現在は子育てと両立しやすい職に従事しているが、キャリアが一度途絶え、本当にやりたい仕事に就くのが難しい現状に悩んでいる。女性がもっと活躍できる社会、子育て支援がますます発展することを願っている。

➤ 両立支援制度などの定着促進

○職場の理解

- ・上司・同僚の、子育てや急な休み、時短勤務等に対する理解は仕事と子育ての両立において、とても重要だと思う。そのためにも、社会全体が子育てや子供に対して寛容であってほしいと切に願う。
- ・仕事と子育ての両立、働き方改革どちらにしても、管理職への研修を行ったり社会の機運醸成を行ったりしても、経営者が実行すると言わなければ従業員にとって全く意味がない。法的に義務化されれば実行せざるを得なくなり少しは改善すると思う。

○有休（特別休暇を含む）の取得促進、制度の拡充

- ・子供の体調不良などで有給がすぐなくなり、給料などが大幅に減ると生活や子育てをしていくうえで大変になってくるので、特別休暇を使えるようにしてほしい。
- ・看護休暇制度の存在は知っているが、あまり周知されていないからどうしても有給を使う流れになりがちなので、育児休暇のようにもっと周知されるようになって使いやすくしてほしい。また、有給を時間単位、半日単位で使えると、数時間で終わる学校行事への参加のために丸1日有給休暇を取らずに済む。

○人手不足の解消

- ・両立するには、子育てで従業員が一時的に抜けた際に、残された従業員に負担がかかるので、そこを何かで補ってもらわないと企業としても進めにくいと思う。
- ・取組みは良いと思うが、全ての業種向けではない。現実問題厳しい。特に人手不足の業界でそういう事を促進すると売上は下がるし、他の人への負担も増える。倒産や廃業も出てくる。

○対象期間の延長

- ・子育ての制度は、3歳未満、もしくは就学前までという規定が多い。小学生も、対象に入れてほしい。例えば、低学年は帰宅時間も早いため、それに合わせた就業時間など。
- ・時短勤務や看護休暇を法定より多く取れるなどの取組みをしている企業に県特有の認定などをつけて、促進してほしい。

○その他

- ・私の勤務する企業は仕事と子育ての両立支援制度が整えられたが、全従業員個人がその制度を利用できるかというところ所属や担当ごとにバラツキがあると思う。バラツキが不公平感へとつながらないよう制度利用の展開を図ってほしい。
- ・正直なところ、夫婦共にフルタイムでの勤務となると、同居や頼れる実家がないと両立はかなり難しいと感じる。妻がフルタイムを諦めざるを得ないパターンが多く、企業側が勤務時間などもっと柔軟な対応をとる必要がある。

- 両立支援に取り組む企業への支援
 - ・中小企業や従業員数が少数の企業において、上層部の意識改革のためコンサルティングや、企業への補助金支給、企業側からの積極的に推進するような、社会的な機運を高めてほしい。
 - ・子育て休暇を推進しやすいよう、企業に対する補助がもっと充実すると、利用しやすくなると思う。(業務人員減に対する、金額や働き手の補てんにつながる助成等)

- 男性の育児休業取得の促進、家事・育児参画の推進
 - ・まずもって子育ては女性がするものという意識の排除を、子どもたちが小さい教育段階から行ってほしい。女性に共働きを求め、家事・育児を両立させるのではなく、男女問わず、パートナーとともに仕事・家事・育児を楽しむ、そのためのアウトソーシングできる、家事代行サービス企業の拡充。男性も女性も～しなければならないという意識から解放されるとよいと心から願う。
 - ・男性にとっても、有休、育休、看護休暇など休みがとりやすい社会になってほしい。今の世の中は子育てする男性にとってやりにくいと感ずることが多々ある。

- ライフステージに応じたキャリア支援や再就職等の促進
 - ・現在は育休、産休前後で継続して仕事を続けられる仕組みが整ってきていると思う。一方で、母体にかかる負担が大きく体調面で無理して働くこともあった。(今後は、一時仕事を辞めざるを得ない状況となっても安心して復職できるような制度が整っていけば理想であると感じた。

- ひとり親家庭などへの自立支援の推進
 - ・ひとり親への支援をもっと充実させてほしい。収入制限をもう少し緩めてほしい。所得が高く無いのに収入制限で手当を受けることができないことで、生活が苦しくなってしまう。

- 家庭・地域における子育て支援
 - ・学童を充実してほしい。平日の利用時間の延長、長期休暇の利用日の増加、利用できる学年の拡大をしてほしい。
 - ・共働きでも育児がしやすいよう、ベビーシッター事業への補助や病児保育の拡大など、もしもの時も子供を預けられる、頼れるような制度があってほしい。

- 子育て支援の気運の醸成
 - ・社会全体で子育てをという意識がないと少子化は進むと思う。まずは、パートナー(夫)が育児参加をもっと進めること、ひとり親は金銭面で助けてあげる制度など、子育てしやすい制度、環境改善を求める。
 - ・子どもを持つ親が働きながら家事育児も行うということが簡単ではないこと、辛いこともあるということを、みんなが理解して温かい目で見えていただける社会になればいいと思う。

- 所得の補償・経済的支援
 - ・子育てにかかる費用が想像以上に多い。物価高もあり金銭的な支援を増やしてほしい。
 - ・子育ては保育期、小学生で終わるのではなく今や大学までとなっている。長期で支援してもらいたい。高校、大学と教育にかかる費用に対して厚い支援を願う。

3. 企業向けアンケート調査票

仕事と子育ての両立に関する意識調査 アンケート調査票

問1. 貴社について

(1) 貴社の所在地について、あてはまるものを1つ選んでください。

1. 富山市	2. 高岡市	3. 射水市	4. 魚津市	5. 氷見市
6. 滑川市	7. 黒部市	8. 砺波市	9. 小矢部市	10. 南砺市
11. 舟橋村	12. 上市町	13. 立山町	14. 入善町	15. 朝日町

(2) 貴社の主業種について、あてはまるものを1つ選んでください。

1. 建設業	2. 製造業	3. 情報通信業	4. 運輸業	5. 卸売・小売業
6. 金融・保険業	7. 医療・福祉	8. サービス業	9. その他 ()	

(3) 貴社の従業員数(常時雇用する^(※)従業員数(パート・アルバイトも含む)をいう)を、お答えください。

従業員数：約	名	(男性：	名、女性：	名)
--------	---	------	-------	----

※「常時雇用する」とは、①期間の定めなく雇用、②期間雇用又は日々雇用であって、過去1年以上引き続き雇用している又は雇入れ時から1年以上引き続き雇用する見込みがある、のいずれかに該当することをいいます。

問2. 企業における仕事と子育ての両立支援について

(1) 貴社における両立支援制度(育児休業制度、子育て中の短時間勤務制度など)の整備及び運用の現状について、あてはまるものを1つ選んでください。

1. 制度が整っており、実際に利用されている	2. 制度は整っていないが、柔軟に対応している
3. 制度は整っているが、あまり利用されていない	4. 制度も柔軟な対応もない

(2) 今後貴社では、仕事と子育ての両立支援の取組みを現在より充実させようと思いませんか。あてはまるものを1つ選んでください。なお、(1)で「4. 制度も柔軟な対応もない」を回答された場合もお答えください。

1. そう思う	2. どちらかといえばそう思う	3. どちらかといえばそう思わない	4. そう思わない
---------	-----------------	-------------------	-----------

(3) 貴社において、従業員の仕事と子育ての両立支援のために、①制度があるもの、②拡充したいと思うもの(制度がない場合に新たに制度を創設する場合を含む)、それぞれにあてはまるものをすべて選んでください。

		① 制度がある	② 拡充したいと思う
休業制度	1	法定(*1)を超える育児休業制度	1
	2	法定(*2)を超える子の看護休暇制度	2
	3	有給休暇の半日単位や時間単位での取得	3
	4	不妊治療に関する休業・休暇制度	4
	5	その他 ()	5

		①	②	
勤務時間	6	法定 (*3) を超える短時間勤務制度	6	6
	7	フレックスタイム制度	7	7
	8	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	8	8
	9	法定 (*4) を超える子育て中の従業員の所定外労働（残業、休日出勤、深夜業など）の免除	9	9
	10	勤務間インターバル	10	10
	11	テレワーク	11	11
	12	所定外労働時間の積極的な縮減及び年次有給休暇の取得促進	12	12
	13	妊産婦が利用できる弾力的な勤務時間制度	13	13
14	その他（ ）	14	14	
経済的援助	15	企業独自の家族手当や児童手当の支給	15	15
	16	出産祝・入学金などの一時金の支給	16	16
	17	育児サービス費用（ベビーシッターや託児所の料金など）の補助	17	17
	18	育児・教育に関する貸付制度	18	18
	19	不妊治療費用の補助	19	19
	20	その他（ ）	20	20
保育	21	事業所内託児所の設置	21	21
	22	外部の育児サービス情報（時間外や休日の保育サービスなど）の提供	22	22
	23	その他（ ）	23	23
人事労務上の配慮	24	育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保	24	24
	25	子どもがいる従業員の勤務地への配慮（転勤免除など）	25	25
	26	育児休業復帰後のキャリア継続のための支援策（職場復帰のための支援プログラムや研修の実施）	26	26
	27	出産・育児で退職した従業員の正社員としての再雇用（元正社員を再び正社員として採用）	27	27
	28	出産・育児で退職した従業員の嘱託・契約社員としての再雇用（元正社員を非正規で採用）	28	28
	29	育児と介護のダブルケアへの対応（具体的に記載）	29	29
	30	健康経営	30	30
	31	子育て支援に関する管理職や従業員の理解を深める研修会等の実施	31	31
	32	制度の内容、手続きの周知	32	32
	33	その他（ ）	33	33

(*1)従業員が、1歳未満の子を養育するために取得できる休業制度。両親ともに取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、また、保育所に入所できないなど特別の事情がある場合には子が2歳に達するまで取得できます。

(*2)従業員が、小学校就学前までの子の病気やけがの看護など（健康診断や予防接種を含む）のために取得できる休暇制度。子1人につき年に5日まで、子が2人以上の場合は年に10日まで取得できます。

(*3)事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。

(*4)事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働をさせてはなりません。

問4. 働き方改革の推進状況について

(1) 貴社で実施している働き方改革に関する取組みについて、あてはまるものをすべて選んでください。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ2. ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の意識啓発3. 業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み4. 有給休暇取得日数の目標設定など取得促進5. 時間制約のある従業員を活かす職場マネジメント6. 属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築 等）7. 働き方に関するマネジメント研修8. 自社のワークライフバランスの取組みについて、顧客・関連企業等に理解を呼びかけ9. 機械化・ロボット化、デジタル化、IoT、DX などによる、生産工程や業務プロセス等の見直し10. テレワークの推進11. 副業・兼業の承認や受入12. 従業員満足度調査やマネジメントの実施13. その他（)14. 特になし |
|--|

(2) 貴社では、働き方改革の取組みによりどのような効果が出ていますか。あてはまるものをすべて選んでください。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 従業員の満足度が上がった2. 長時間労働が抑制できた3. 従業員の心身の健康に起因するリスクが減った4. 従業員の能力を十分に活用できるようになった5. 業務の効率化や生産性の向上につながった6. 従業員の意欲が向上した7. 人件費などのコスト削減につながった8. 企業イメージや評価の向上につながった9. 多様（優秀）な人材を確保できるようになった10. 社内の雰囲気（人間関係）がよくなった11. 従業員の視野が広がりイノベーションが起きた12. その他（)13. 特に効果は感じていない |
|--|

(3) 働き方改革を推進するにあたって、貴社が国や県に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 制度や設備の導入にあたる経費の助成2. 働き方改革を推進するための法整備3. 社会全体の働き方改革の機運醸成4. その他（)5. 進める必要はない |
|---|

問5. 県の施策について

県が実施している両立支援の施策や事業等についてお伺いします。

- ①両立支援の施策や事業を知っているもの、
- ②参加・活用したことがあるもの、
- ③今後、参加・活用したいと思うもの、それぞれにあてはまるものをすべて選んでください。

	①知っている	②参加・活用したことがある	③今後、参加・活用したい
1 両立支援・女性活躍推進員の企業訪問 ※1	1	1	1
2 社内セミナー・ワークショップ等への講師派遣	2	2	2
3 元気とやま! 子育て応援企業登録制度	3	3	3
4 事業所内保育施設の設置（整備・運営費への補助）	4	4	4
5 子育て支援に関する環境整備に対する低利融資制度	5	5	5
6 仕事と子育て両立支援企業の入札参加資格の優遇	6	6	6
7 とやま子育て応援事業への協賛	7	7	7
8 男女共同参画チーフ・オフィサーの設置 ※2	8	8	8
9 男女共同参画推進事業所の入札に関する優遇	9	9	9
10 イクボス企業同盟の取組み	10	10	10
11 男性の育児休業取得者とその事業主への補助制度	11	11	11
12 とやま女性活躍企業認定制度	12	12	12

※1 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援するもの

※2 県が企業の役員クラスを男女共同参画チーフ・オフィサーとして委嘱し、企業の女性人材の活用や仕事との両立支援などの取組みを進めてもらうもの

問6. 自由意見

仕事と子育ての両立に関する意見を、ご自由にお書きください。

～アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。～

4. 従業員向けアンケート調査票

仕事と子育ての両立に関する意識調査 アンケート調査票

問1. あなた自身のことについて

(1) あなたの戸籍上の性別を選んでください。

1. 男性 2. 女性

(2) あなたの年齢を選んでください。

1. 19歳以下 2. 20～24歳 3. 25～29歳 4. 30～34歳 5. 35～39歳 6. 40歳以上

(3) あなたのお子さんの人数を選んでください。

1. 1人 2. 2人 3. 3人 4. 4人以上

(4) あなたのお子さんの年齢について、あてはまるものをすべて選んでください。

1. 中学生以上の子どもがいる 2. 小学生の子どもがいる 3. 小学校就学前の子どもがいる

(5) あなたには介護をしなければならない方（要介護者）がおられますか。あてはまるものを1つ選んでください。1を回答された場合、どこで介護をされているかもお答えください。

1. いる (1. 自宅で介護 2. 施設に入所 3. その他 ())
2. いない

(6) あなたが勤務する企業の主業種について、あてはまるものを1つ選んでください。

1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業 5. 卸売・小売業
6. 金融・保険業 7. 医療・福祉 8. サービス業 9. その他 ()

(7) あなたが勤務する企業の全体の従業員数（常時雇用する^(※)従業員数（パート・アルバイトも含む）をいう。）について、あてはまるものを1つ選んでください。（詳しくわからない場合は、あなたの印象でも結構です。）

1. 1～9人 2. 10～19人 3. 20～29人 4. 30～50人 5. 51～100人
6. 101～300人 7. 301人以上

※「常時雇用する」とは、①期間の定めなく雇用、②期間雇用又は日々雇用であつて、過去1年以上引き続き雇用している又は雇入れ時から1年以上引き続き雇用する見込みがある、のいずれかに該当することをいいます。

(8) あなたの職種について、あてはまるものを1つ選んでください。

1. 管理的業務 2. 事務（総務・経理・人事等） 3. 営業
4. 企画・調査・宣伝 5. サービス・販売 6. 研究・設計・商品開発
7. 製造技術・生産管理 8. 情報システム 9. 専門技術（医療・福祉・保育等）
10. その他 ()

問2. 企業・職場の仕事と子育ての両立支援について

(1) あなたが勤務する企業における、仕事と子育ての両立がしやすい制度（育児休業制度、子育て中の短時間勤務制度など）の整備及び運用の現状について、あてはまるものを1つ選んでください。

1. 制度が整っており、実際に利用されている
2. 制度は整っていないが、柔軟に対応されている
3. 制度は整っているが、あまり利用されていない
4. 制度も柔軟な対応もない

(2) (1)で「3. 制度は整っているが、あまり利用されていない」と回答された方にお尋ねします。

あなたは、あまり利用されていない理由は何だと思えますか。あてはまるものをすべて選んでください。

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. 業務遂行に支障が生じる | 2. 賃金が下がる |
| 3. 昇給・昇格に悪影響を及ぼす懸念がある | 4. 上司の理解が得られない |
| 5. 同僚の協力が得られない | 6. 顧客の理解が得られない |
| 7. 手続きが面倒 | 8. 内容が不十分 |
| 9. 内容や手続きがよくわからない | 10. 対象となる従業員が少ない |
| 11. その他 () | |

(3) あなたの職場は仕事と子育ての両立がしやすいと思えますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- | |
|-------------------|
| 1. そう思う |
| 2. どちらかといえばそう思う |
| 3. どちらかといえばそう思わない |
| 4. そう思わない |

(4) (3)で「1. そう思う」又は「2. どちらかといえばそう思う」と回答された方にお尋ねします。

あなたはなぜそう思うのか、あてはまるものをすべて選んでください。

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 一人あたりの業務量が比較的少ないから |
| 2. 自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができるから |
| 3. 異動・配置について本人の希望がとおりやすいから |
| 4. 子育て支援に対する上司の理解があるから |
| 5. 子育て支援に対する同僚の理解があるから |
| 6. 制度の内容・手続きが十分に周知されているから |
| 7. 制度が十分に整備されているから |
| 8. 制度等を利用して、上司や同僚への影響が少ないから |
| 9. 制度等を利用した前例があり、利用のイメージを持ちやすいから |
| 10. その他 () |

(5) (3)で「3. どちらかといえばそう思わない」又は「4. そう思わない」と回答された方にお尋ねします。

あなたはなぜそう思うのか、あてはまるものをすべて選んでください。

- | |
|--------------------------------------|
| 1. 一人あたりの業務量が多いから |
| 2. 自分で計画的に仕事を行ったり休暇を取得したりすることができないから |
| 3. 異動・配置について、本人の希望がとりにくいから |
| 4. 子育て支援に対する上司の理解が得られないから |
| 5. 子育て支援に対する同僚の理解が得られないから |
| 6. 制度の内容・手続きが十分に周知されていないから |
| 7. 制度が十分に整備されていないから |
| 8. 制度等を利用することにより、上司や同僚に迷惑がかかるから |
| 9. 制度等を利用した前例が少ないから |
| 10. その他 () |

- (6) あなたがお勤めになっている企業の仕事と子育ての両立支援策について、①あなたが利用したことがあるもの、②今後企業に進めてほしいもの、それぞれにあてはまるものをすべて選んでください。

		① 利用したことがある	② 今後企業に進めてほしい
休業制度	1	法定 (*1) を超える育児休業制度	1
	2	法定 (*2) を超える子の看護休暇制度	2
	3	有給休暇の半日 単位や時間単位での取得	3
	4	不妊治療に関する休業・休暇制度	4
	5	その他 ()	5
勤務時間	6	法定 (*3) を超える短時間勤務制度	6
	7	フレックスタイム制度	7
	8	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	8
	9	法定 (*4) を超える子育て中の従業員の所定外労働 (残業、休日出勤、深夜業など) の免除	9
	10	勤務間インターバル	10
	11	テレワーク	11
	12	所定外労働時間の積極的な縮減及び年次有給休暇の取得促進	12
	13	妊産婦が利用できる弾力的な勤務時間制度	13
経済的援助	14	その他 ()	14
	15	企業独自の家族手当や児童手当の支給	15
	16	出産祝・入学金などの一時金の支給	16
	17	育児サービス費用 (ベビーシッターや託児所の料金など) の補助	17
	18	育児・教育に関する貸付制度	18
	19	不妊治療費用の補助	19
保育	20	その他 ()	20
	21	事業所内託児所の設置	21
	22	外部の育児サービス情報 (時間外や休日の保育サービスなど) の提供	22
	23	その他 ()	23

		①	②
人事労務上の配慮	24	育児休業取得者がいる職場への代替職員の確保	24
	25	子どもがいる従業員の勤務地への配慮（転勤免除など）	25
	26	育児休業復帰後のキャリア継続のための支援策（職場復帰のための支援プログラムや研修の実施）	26
	27	出産・育児で退職した従業員の正社員としての再雇用（元正社員を再び正社員として採用）	27
	28	出産・育児で退職した従業員の嘱託・契約社員としての再雇用（元正社員を非正規で採用）	28
	29	育児と介護のダブルケアへの対応 （具体的に記載）	29
	30	健康経営	30
	31	子育て支援に関する管理職や従業員の理解を深める研修会等の実施	31
	32	制度の内容、手続きの周知	32
	33	その他（ ）	33

- (※1)従業員が、1歳未満の子を養育するために取得できる休業制度。両親ともに取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、また、保育所に入所できないなど特別な事情がある場合には子が2歳に達するまで取得できます。
- (※2)従業員が、小学校就学前までの子の病気やけがの看護など（健康診断や予防接種を含む）のために取得できる休暇制度。子1人につき年に5日まで、子が2人以上の場合は年に10日まで取得できます。
- (※3)事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。
- (※4)事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働をさせてはなりません。

(7) 仕事と子育ての両立支援を進めるにあたって、あなたが国や県に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

<ol style="list-style-type: none"> 1. 社会全体（家庭・地域・職場）の子育て支援・共働き夫婦応援の機運の醸成（キャンペーンの実施など） 2. 両立支援制度を効果的に導入したり、職場での障害を取り除いたりするためのノウハウの提供やコンサルティング 3. 企業の管理職や人事労務担当者向けの啓発（セミナーや講習会の開催など） 4. 参考となるような先進的な取り組みを行っている企業の事例や従業員の体験談の紹介 5. 両立支援に積極的に取り組む企業を広くPRする制度（登録・認証、ホームページへの掲載など） 6. 両立支援の取組みに要する費用負担に対する支援（優遇税制や助成制度） <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 具体的な支援内容 </div> <ol style="list-style-type: none"> 7. 自社の両立支援の評価を知ることができる診断基準等の策定 8. 事業所内保育所設置にかかる支援 9. その他（ ）)
---	---

問3. 男性の育児休業について

(1) 男性の方は、育児休業を取得したい（女性の方は、配偶者に育児休業を取得して欲しい）と思いますか。（または、思いましたか。）あてはまるものを1つ選んでください。

1. そう思う	2. どちらかといえばそう思う	3. どちらかといえばそう思わない	4. そう思わない
---------	-----------------	-------------------	-----------

- (2) (1)で「1. そう思う」又は「2. どちらかといえばそう思う」と回答された方にお尋ねします。
男性の方で、今後育児休業を取得するとしたら、理想的な育児休業の取得期間（女性の方は、配偶者に取得してほしい期間）としてあてはまるものを1つ選んでください。

- | | | | |
|---------------|--------------|---------------|---------------|
| 1. 5日未満 | 2. 5日以上2週間未満 | 3. 2週間以上1か月未満 | 4. 1か月以上3か月未満 |
| 5. 3か月以上6か月未満 | 6. 6か月以上 | | |

- (3) (1)で「1. そう思う」又は「2. どちらかといえばそう思う」と回答された方にお尋ねします。
男性の方で、今後育児休業を取得するとしたら、実際に取得できるであろう育児休業の取得期間（女性の方は、配偶者が実際に取得できるであろう期間）としてあてはまるものを1つ選んでください。

- | | | | |
|---------------|--------------|---------------|---------------|
| 1. 5日未満 | 2. 5日以上2週間未満 | 3. 2週間以上1か月未満 | 4. 1か月以上3か月未満 |
| 5. 3か月以上6か月未満 | 6. 6か月以上 | 7. 取得できると思わない | |

- (4) 男性が実際に取得できるであろう育児休業の取得期間（(3)の答え）が、理想的な育児休業の取得期間（(2)の答え）より少ない方にお尋ねします。希望どおり取得できない要因として、どのようなことが考えられますか。要因として大きいものを3つまで選んで、順に番号を記入してください。

1位 () 2位 () 3位 ()

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 男性の育児参画を進める社会的機運が低い |
| 2. 職場の「上司」の理解が進んでない |
| 3. 職場の「同僚」の理解が進んでいない |
| 4. 制度の内容や手続きが周知されていない |
| 5. 制度の内容が充実していない、手続きが複雑 |
| 6. 育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など） |
| 7. 昇給・昇格に不利益となる心配がある |
| 8. 育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある |
| 9. その他 () |

- (5) (1)で「3. どちらかといえばそう思わない」又は「4. そう思わない」と回答された方にお尋ねします。
なぜそう思わないのか、要因として大きいものを3つまで選んで、順に番号を記入してください。

1位 () 2位 () 3位 ()

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 男性の育児参画を進める社会的機運が低い |
| 2. 職場の「上司」の理解が進んでない |
| 3. 職場の「同僚」の理解が進んでいない |
| 4. 制度の内容や手続きが周知されていない |
| 5. 制度の内容が充実していない、手続きが複雑 |
| 6. 育児休業を取得すると業務に支障が生じる（人員配置、業務分担など） |
| 7. 昇給・昇格に不利益となる心配がある |
| 8. 育児休業期間中の所得保障がなされず、収入が減る心配がある |
| 9. 妻が夫の育児休業取得を望んでいない |
| 10. 妻が育児休業を取得すればよい |
| 11. その他 () |

(6) あなたは、男性の育児休業取得について、企業は積極的に促進するべきだと思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

1. そう思う 2. どちらかといえばそう思う 3. どちらかといえばそう思わない 4. そう思わない

(7) 男性の育児休業取得を促進するために、あなたが国や県に特に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

1. 育児休業期間中の所得補償の拡充
2. 育児休業を取得させた事業主への助成（業務を代替する従業員への応援手当の支給に関する助成など）
3. 男性の育児参画を進める社会的機運の醸成
4. 夫婦ともに正規雇用の共働き・子育て家庭を応援する社会的機運の醸成
5. 男性の育児休業中・休業後に向けたライフプランの支援・相談
6. 法律上の更なる育児休業制度の拡充や事業主への義務付け
7. その他（)

問4. 働き方改革の推進状況について

(1) あなたがお勤めになっている企業において実施されている働き方改革に関する取組みについて、あなたが実際に取り組んだことがあるものをすべて選んでください。

1. 残業時間数等の数値目標の設定
2. ノー残業デー、定時退社の呼びかけ等の順守
3. 業務分担の見直しなど職場における業務削減の取組み
4. 有給休暇取得日数の目標設定など取得促進
5. 時間制約のある従業員を活かす職場マネジメント
6. 属人的な業務体制の見直し（複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築等）
7. 働き方に関する研修の受講
8. 自社のワークライフバランスの取組みについて、顧客・関連企業等に理解を呼びかけ
9. 機械化・ロボット化、デジタル化、IoT、DXなどによる、生産工程や業務プロセス等の見直し
10. テレワークの推進
11. 副業・兼業の活用
12. 従業員満足度調査やマネジメントの実施
13. その他（)
14. 取り組んだものはない

(2) あなたの勤務先の企業では、働き方改革の取組みによりどのような効果が出ていると思いますか。あてはまるものをすべて選んでください。（詳しくわからない場合は、あなたの印象でも結構です。）

1. 従業員の満足度が上がった
2. 長時間労働が抑制できた
3. 従業員の心身の健康に起因するリスクが減った
4. 従業員の能力を活用できるようになった
5. 業務の効率化や生産性の向上につながった
6. 従業員の意欲が向上した
7. 人件費などのコスト削減につながった
8. 企業イメージや評価の向上につながった
9. 多様（優秀）な人材を確保できるようになった
10. 社内の雰囲気（人間関係）がよくなった
11. 従業員の視野が広がりイノベーションが起きた
12. その他（)
13. 特に効果は感じていない

(3) 働き方改革を推進するにあたって、あなたが国や県に望むことについて、あてはまるものをすべて選んでください。

1. 制度や設備の導入にあたる経費の助成
2. 働き方改革を推進するための法整備
3. 社会全体の働き方改革の機運醸成
4. その他 ()
5. 進める必要はない

問5. 自由意見

仕事と子育ての両立に関する意見を、ご自由にお書きください。

～アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。～